Spedizione in abbonamento postale

UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA

Roma - Venerdi, 7 ottobre 1960

SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652 361 AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAF.CO DELLO STATO-LIBRERIA DELLO STATO-PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - IEL. 841 089 848-184 841 737 866 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n. 1052.

Norme sul trattamento economico e normativo per i lavoratori addetti alle imprese delle budella e della trippa.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n. 1053.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese di barbieri e misti, parrucchieri per signora ed affini.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n 1052.

Norme sul trattamento economico e normativo per i lavoratori addetti alle imprese delle budella e della trippa.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione; Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 6 dicembre 1952, e relative tabelle, per gli addetti alla industria delle budella e della trippa, stipulato tra l'Associazione Italiana Industriali Prodotti Alimentari e la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari, la Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari; e, in pari data, tra l'Associazione Italiana Industriali Prodotti Alimentari e la Federazione Nazionale Lavoratori Industrie Alimentari;

Visti:

- l'accordo per l'istituzione dei collegi tecnici provinciali e nazionali per le assegnazioni di categoria degli impiegati dell'industria alimentare e per la attribuzione della qualifica impiegatizia;
- l'accordo 9 agosto 1954, per il conglobamento e riassetto zonale delle retribuzioni per gli addetti alle industrie delle budella e della trippa;
- l'accordo 30 luglio 1955, per il conglobamento e riassetto zonale per i dipendenti delle industrie delle budella e della trippa;

allegati al predetto contratto;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 54 del 17 marzo 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero dei lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta dei Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta r

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 6 dicembre 1952, relativo ai lavoratori addetti alle industrie delle budella e della trippa, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate e allo stesso allegate, degli accordi indicati nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese delle budella e della trippa.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservario e di farlo osservaro.

Dato a Roma, addi 28 luglio 1960

GRONCHI

FANFANI - SULLO

Visto, il Guardasigilli: Gonella

Registrato alla Corte dei conti, addi 9 settembre 1980 Atti del Governo, registro n. 129, foglio n. 47. — VILLA

CONTRATTO NAZIONALE NORMATIVO DI LAVORO DEL 6 DICEMBRE 1952 PER GLI ADDETTI ALLE INDUSTRIE DELLE BUDELLA E DELLA TRIPPA

Addi 6 dicembre 1952, in Roma,

tra

L'Associazione Italiana Industriali Prodotti Alimentari, rappresentata dai co-presidenti sig. Giuseppe l'edele, comm. Gioranni Locatelli, comm. dott. Giuseppe Polli e altresì dai sigg. ing. Innocente Gova, rag. Leonida Malarasi, dott. Ernesto Piletti, rag. Ugo Romoli e sig. Angelo Bentivoglio, sig. Luigi Ronca e, per delega, dal direttore dott. Francesco Massa, assistito dal vicedirettore dott. Girolamo Gianni e dal dott. Goffredo di Liberto

e

la Federazione Italiana Lavoratori Industrio Alimentari, rappresentata dal Segretario generale, on le Gaetano Invernizzi, dai Segretari nazionali sig. Peppino Dall'Aglio e dott. Vincenzo Piga, assistiti dal sig. Gattono Sgargi,

6

la Pederizione Unitaria Lavoratori Prodotti Industria Alimentari, rappresentata dal Segretario nazionale dott. Claudio Cruciani, assistito dal sig. Giuseppe Motta,

e

la Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, rappresentata dal Segretario nazionale sig. Umberto Pagani, assistito dai sigg. Attilio Carroni, Rigo Bruno Bellucci e Carlo Scarmigliati;

Addi 6 dicembre 1952, in Roma,

tra

L'Associazione Italiana Industriali Prodotti Alimentari, rappresentata dai co-presidenti sig. Giuseppe Fodele, comm. Giovanni Locatelli, comm. dott. Giuseppe Polli e altresì dai sigg. ing. Innocente Cova, rag. Leonida Malavasi, dott. Ernesto Piletti, rag. L'go Romoli sig. Angelo Bentivoglio, sig. Luigi Ronca e, per delega, dal direttore dott. Francesco Massa, assistito dal vicedirettore dott. Girolamo Gianni e dal dott. Gosfredo di Liberto

e

la Federazione Nazionale Lavoratori Industrio Alimentari, rappresentata dal sig. Ernesto Russo assistito dai signori Giovanni Erpete, Giovanni Celentano;

è stato stipulato il presente contratto di lavoro che disciplina i rapporti fra le aziende esercenti l'attività industriale delle budella e della trippa;

Il contratto nazionale normativo di che trattasi si applica ai lavoratori addetti alle industrie sopra elencate, con la sola eccezione che laddove esistono ditte che per tradizione, consuetudine, particolare configurazione aziendale, patti espressi, ecc. hanno preponderante fisionomia commerciale, ai lavoratori occupati presso tali ditte verranno applicati gli specifici accordi normativi regolanti gli addetti alle aziende commerciali.

Il presente contratto sostituisce l'Accordo 29 luglio 1948 e relativo contratto collettivo nazionale di la

voro 12 marzo 1949.

PARTE I

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI
ALLA QUALIFICA OPERAIA

Art. 1.

AFFISSIONE DEL CONTRATTO

Copia del presente contratto dovrà essere affissa in modo ben visibile.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai verrà effettuata tramite i competenti Uffici di collocamento in conformità delle norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI

Per essere assunto l'operaio dovrà presentare, oltre a quelli richiesti per legge, i seguenti documenti:

1) documento di identificazione:

- 2) libretto di lavoro e certificato di cui all'art. 6 della Parte IV, Comune;
- 3) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;
 - 4) stato di famiglia, se capo famiglia.

Inoltre è di facoltà dell'azienda di richiedere all'operaio il certificato penale di data non anteriore a tromesi

L'operaio dovrà pure dichiarare la sua residenza impegnandosi a segnalare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova di giorni 6 che potrà prolungarsi, d'accordo fra le parti, non oltre in ogni caso, dodici giorni lavo-

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso nè di indennità.

L'operaio che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli lascera senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiuto.

L'operaio che, trascorso il periodo di prova, venga confermato o comunque non venga disdetto, si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno m cui ha iniziato il periodo di prova.

Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel quinquennio precedente.

Art. 5.

COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE

Al termine del periodo di prova il datore di lavoro comunicherà per iscritto agli operai confermati in ser-

- 1) la data di assunzione;
- 2) la categoria assegnata e le mansioni affidategli;
- 3) il trattamento economico.

Analoga comunicazione sarà fatta agli operai già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che l'operaio non può rifiutarsi di disimpegnare mansioni diverse da quelle indicate nella lettera di assunzione e rientranti tra quelle della stessa categoria, salvo quanto disposto dall'art. 20 (passaggio e cumulo di mansioni).

Art. 6.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà, in qualsiasi momento, sottoporre l'operaio a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 7.

PRECEDENZE

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalla legge in vigore, alla moglie o meno di un'ora di sosta per la consumazione dei pasti. a: figli dell'operaio deceduto durante il rapporto di la Agli operai che effettuino l'orario continuato di 8 ore voro qualora lo richiedano particolari necessità fami- è concesso di consumare il pasto sul luogo di lavoro.

gliari e semprechè questi abbiano i requisiti e la idoneità necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 8.

DONNE E FANCIULLI

L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne e dei . fanciulh sono regolati dalle disposizioni di legge.

In particolare si richiamano le disposizioni legislative contenute nell'art, 11 della legge 26 aprile 1934, n. 653, sulla Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli, il cui testo si riporta qui di seguito:

TRASPORTI E SOLLEVAMENTO DI PESI

« I carichi di cui possono essere gravati a fanciulli, i minori degli anni 17 e le donne di qualunque età adibiti ai lavori di trasporto e sollevamento di pesi, anche se inerenti ai lavori agricoli, non possono superare i seguenti limiti:

- a) trasporto a braccia od a spalla: maschi sotto i 15 anni, chilogrammi 15; maschi dai 15 ai 17 anni, chilogrammi 25; femmine sotto i 15 anni, chilogrammi 5; femmine dai 15 ai 17 anni, chilogrammi 15; femmine sopra i 17 anni, chilogrammi 20;
- b) trasporto con carretti a tre od a quattro ruote su strada piana: otto volte i pesi indicati alla lettera a), compreso il peso del veicolo;
- c) trasporto con carretti su guide di ferro: 20 volte. i pesi indicati alla lettera a), compreso il peso del vei-
- « Per quanto riguarda le donne in stato di gravidanza si applica il divieto prescritto dell'art. 13 della legge sulla tutela della maternità delle lavoratrici ».

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con un massimo di otto ore giornaliere o 48 settimanali con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartite in non più di dieci ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze per i quali valgono le norme interconfederali. L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 10.

RIPOSO PER I PASTI

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'art. 9 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa non

25 %

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo le deroghe autorizzate dalla legge.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato In ore eccedenti l'orario normale di cui all'art. 9.

Il lavoro straordinario non deve essere abituale e normalmente non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali (vedi tabella delle maggiorazioni, n. 1).

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti di cui sopra, il lavoro straordinario, notturno o festivo, salvo giustificati motivi individuali d'impedimento.

Per le industrie a carattere stagionale, nei periodi di intenso lavoro è ammesso di derogare alla norma di cui al secondo comma.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6 (vedi tabella delle maggiorazioni, n. 5).

Nel caso in cui l'operaio che effettua il lavoro not turno (dalle 22 alle 6) prosegua la prestazione in orario straordinario, le ore di lavoro successive alle 6 antimeridiane, saranno retribuite come straordinario notturno quedi tabella delle maggiorazioni, n. 6).

Per lavoro l'estive si intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale (vedi tabella delle maggiorazioni, n. 2).

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo, dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione.

Tabella delle maggiorazioni:

1) lavoro straordinario diurno . . .

2) lavoro festivo (domenica o giorno di riposo	
compensativo)	40~%
8) lavoro straordinario festivo oltre le ore otto	50 %
4) lavoro eseguito nelle festività nazionali	40 %
5) lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non com-	
preso in turni	
6) lavoro straordinario notturno	40 %
7) lavoro a turni notturni	12 %
8) lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta	
al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35 %

Le dette percentuali di maggiorazione saranno calcolate sugli elementi della paga di fatto (paga base, più eventuali aumenti di merito, più contingenza).

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, la maggiore assorbe la minore.

Art. 13.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Si considerano giorni festivi:

- a) le domeniche oppure giorni di riposo compensativo di cui all'art. 12;
 - b) le seguenti festività infrasettimanali;
 - 1) Capodanno (1º gennaio);

- 2) Epifama (6 gennaio);
- 3) S. Giuseppe (19 marzo):
- 4) Lunedì di Pasqua (mobile);
- 5) Ascensione (mobile);
- 6) Corpus Domini (mobile);
- 7) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
- S) Assunzione (15 agosto);
- 9) Ogni Santi (1º novembre);
- 10) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 11) Natale (25 dicembre);
- 12) Santo Stefano (26 dicembre);
- Il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività infrasettimanali di cui al punto b) sarà corrisposta la normale paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza) intendendosi per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

Limitatamente ad una delle festività infrasettimanali di cui al punto b), qualora essa coincide con la domenica o con altra giornata festiva, le Associazioni Territoriali degli Industriali ed i Sindacati Provinciali di categoria dei lavoratori determineranno, di comune accordo, entro il mese di gennaio di ciascun anno, la sua sostituzione con altra giornata.

tn caso di prestazione di lavoro in tali festività infrasettimanali sarà corrisposta, oltre la ictribuzione di cui al secondo comma, l'intera paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza) per le ore lavorate come in un giorno feriale (cioè senza maggiorazione di lavoro festivo).

Nel solo caso di assenza dovuto a malattia o infortunio, nei giorni festivi di cui al punto b) l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato malato o infortunato.

Art. 14.

FESTIVITÀ NAZIONALI

Si considerano come festività nazionali quelle riconosciute per tali dallo Stato. Per il trattamento economico restano ferme le norme di legge e gli accordi interconfederali in materia.

Art. 15.

SOSPENSIONE DEL LAVORO

La sospensione del lavoro per riduzione o interruzione di attività quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti ed entro i limiti del presente contratto.

Art. 16.

INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di breve durata a causa di forza maggiore e comunque non dipendenti dalla volontà

dell'operaio, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata. In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 60 minuti nella giornata, qualora l'azienda trartenga l'operaio nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza. Lo stesso trattamento vale anche per i cottimısti.

Art. 17.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 18.

DETERMINAZIONE CATEGORIE

Per l'esatta classificazione delle categorie degli operai le Associazioni stipulanti si riservano di provvedere alla relativa regolamentazione.

Art. 19.

APPRENDISTATO

Le Associazioni stipulanti si riservano di provvedere alla eventuale regolamentazione dell'apprendistato mediante successivo accordo.

Art. 20.

PASSAGGIO DI CATEGORIA E CUMULO DI MANSIONI

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti una diminuzione di salario. All'operaio che sia destinato a compiere mansioni di categoria superiore alla propria dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso il periodo di sei settimane lavorative e continuative nel disimpegno di mansioni di categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, nei quali casi il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sestituzione-senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Nel caso in cui la ditta ritenga necessario procedere a passaggi di categoria di operai in servizio. l'effettivo esercizio di mansioni superiori per un periodo eccedente le 6 settimane di cui al comma precedente, costituirà, a parità di meriti, titolo di precedenza.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mandella categoria alla quale appartiene.

L'operaio che esplichi con carattere di continuità più mansioni corrispondenti a categorie diverse vertà assegnato alla categoria corrispondente alla mansione prevalente.

Art. 21.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili a parità di condizioni, di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Art. 22.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai all'atto del compimento del decimo e del ventesimo anno di anzianità e di servizio presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1º gennaio 1944, verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

- al compimento del 10º anno: 125 ore di retribuzione globale;
- al compimento del 20° anno: 250 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Ai fini del computo delle anzianità pregresse al 1º gennaio 1944, agli effetti della maturazione dei premi di cui al presente articolo in armonia con quanto previsto dal precedente C.C.N. 12 marzo 1949, si stabilisce che le anzianità comunque risultanti residue alla data del 31 dicembre 1943 (intendendo come tali quelle che per non aver raggiunto i termini previsti per la maturazione dei premi non sono state liquidate) saranno computate nella misura del 50 % e si aggiungeranno alle anzianità che maturano successivamente al 1º gennaio 1944. (Vedi prontuario per il pagamento dei premi di anzianità allegato n. 2).

Comunque il cumulo dei premi di anzianità previsti dal presente articolo e di quelli di cui al terzo comma dell'art. 22 del Contratto Nazionale 12 marzo 1949 non potrà superare per ogni operaio le 375 ore.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti danno atto che l'anzianità valida agli effetti del diritto al premio di anzianità non deve essere stata interrotta da risoluzioni del rapporto di lavoro, salvo naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dall'azienda, con riconoscimento di anzianità pregressa.

Art. 23.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato secondo le consuctudini dell'azienda mediante buste e altri stampati individuali, sui quali saranno specificati i singeli sioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione elementi di competenza e le eventuali ritenute, indicando Il periodo di paga cui si riferiscono.

Di eventuale cambiamento delle modalità consuetudiname di pagamento l'azienda darà congruo preavviso.

Nel caso che il pagamento non avvenga settimanalmente, gli operai potranno richiedere un acconto settimanale corrispondente a circa il 90 % della retribuzione maturata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagnta con quella indicata sulla busta, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro tre giorni da quello della corresponsione della retribuzione, affinchè il competente Ufficio possa provvedere all'immediato conguaglio delle differenze.

Trascorso tale periodo di tre giorni, le differenze saranno accreditate sul conto relativo al periodo successivo.

In caso di contestazione sulla retribuzione o su taluni elementi costitutivi della stessa, all'operaio dovrà essere corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 24.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie retribuito con la retribuzione complessiva (paga base, più aumenti di merito, più contingenza) nella misura di:

dal 1º al 7º anno compiuto di anzianità: 12 giorni (96 ore);

dall'So al 15º anno compiuto di anzianità 14 giorni (112 ore);

dal 16° anno compiuto di anzianità in poi 16 giorzi (128 ore).

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui In maturato Il diritto alle ferie per l'anno precedente.

L'epoca delle ferie sarà stabilità di comune accordo, secondo le esigenze del lavoro.

Il periodo feriale deve avere normalmente il carattere continuativo ed il relativo pagamento sarà effettuato in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Il periodo di preavviso non potra essere considerato come periodo di ferie.

In caso di ferie collettive e in caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie spetteranno tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di anzianità maturati.

Art. 25.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione del Natale gli operai avranno diritto alla corresponsione di una gratifica di ammontare pari a 200 ore di retribuzione globale di fatto, da pagarsi qualche giorno prima della ricorrenza.

Per retribuzione globale di fatto deve intendersi la paga base più eventuali aumenti di merito più la indennità di contingenza; per gli operai retribuiti ad incentivo di farà riferimento al guadagno medio dell'ultimo trimestre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno gli operai avranno diritto alla corresponsione di un dodicesimo di gratifica per ogni mese di servizio, arrotondando ad un mese le frazioni superiori a 15 giorni.

Art. 26.

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo, su richiesta dell'operaio, accordi forfettari fra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le 8 ore, saranno compensate con il 50 % della retribuzione normale. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero, di cui all'art. 9, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro all'operaio salvo conquaglio alla fine della trasferta.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Il presente articolo non si applica al personale viaggiante addetto ai trasporti e alle operazioni conseguenti, il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

Art. 27.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa Ditta e sito in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo — previamento concordato con l'azienda — della spesa per mezzi di trasporto per sè e famigliari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta: se capo famiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione; se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento, una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

In occasione del Natale gli operai avranno divitto alla nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, tresponsione di una gratifica di ammontare pari a dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento, l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto — sempre che questo sia stata regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso — o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas. luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi restano a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di licenziamento, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, alle ferie ed alla gratifica natalizia maturate.

Art. 28.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'operato che, su richiesta dell'azienda, usa la propria bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 29.

PRESTITI

Quando l'operaio si trovi in condizioni di accertato e grustificato bisogno, potrà rivolgersi alla Direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate con ritenute settimanali normalmente corrispondenti al 10 % del prestito stesso.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il prestito precedente.

Art. 30.

PERMESSI

Il datore di lavoro potrà concedere agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi brevi permeasi non retribuiti senza interruzione di anzianità.

Detti permessi potranno anche, su richiesta dell'operaio, essere considerati in conto ferie.

Art. 31.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio gli operai di ambo i sessi, si richiamano gli accordi interconfederali e le disposizioni

Il congedo matrimoniale, retribuito in virtà di tali disposizioni, sarà prorogato di due giorni di congedo anch'essi retribuiti ed eventualmente, dietro accordo fra le parti e semprechè le esigenze tecniche lo permettano, di altri due giorni di congedo senza retribuzione Tall maggiori concessioni saranno assorbite in caso di eventuali miglioramenti delle disposizioni vigenti fino al pareggiamento.

Art. 32.

MATERNITA

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, n. 860.

Art. 33.

MALATTIA ED INFORTUNI NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla ditta entro 24 ore, salvo casi di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito l'invio del certificato medico di del comma precedente saranno compresi nel numero deprima visita.

L'azienda potrà far controllare lo stato di malattia in ogni sua fase da un medico di sua fiducia.

Per il periodo di assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro. l'operato non in prova, ferma restando la corresponsione degli assegni nella misura e per la durata prevista dal competente Istituto e dalle disposizioni vigenti per gli assegni familiari, avrà il diritto alla conservazione del posto con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti fino ad un termine massimo di.

mesi 6 per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 5 anni computti;

mesi 8 per gli operai con anzianità immterrotta da 5 a 15 anni compiuti,

mesi 10 per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 15 anni compiuti.

Trascorso il termine massimo sopra precisato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della infermità o dei suoi postumi, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento (compreso il preavviso).

L'operaio che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia, non si ripresenta al lavoro, sarà considerato dimissionario.

CHIARIMENTO A VERBALE

La conservazione del posto per gli operal stagionali è limitata al periodo massimo di quattro mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per malattia o per infortunio non sul layoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 34.

INFORTUNI SUL LAVORO

Ogni infortunio sul lavoro di natura anche leggera, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio capo diretto, il quale provvederà affinche sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

Durante la degenza dovuta a causa di infortunio l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per i periodi previsti dall'art. 33 (Malattia ed infortuni non sul lavoro).

Resta peraltro convenuto che la conservazione del posto sarà esclusa per gli operai non ammessi a prestazioni da parte dell'Istituto assicuratore.

L'operaio che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Nel caso in cui l'operaio infortunato non sia più in grado, a causa dei postumi invalidanti, di espietare le sue normali mansioni, l'azienda esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamento alla sola differenza fra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

Gli operai infortunati mantenuti in servizio ai sensi gli invalidi del lavoro da assumere a norma di legga.

CHIARIMENTO A VERBALE

La conservazione del posto per gli operai stagionali eventualmente infortunati sul layoro è limitata al periodo di quattro mesi.

Al uni di cale computo le assenze per infortunio aul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 35.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, per l'operaio che abbia almeno tre mesi di anzianità, e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità. Al termine del servizio militare per congedamento o per rinvio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'operaio, entro 80 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario l'operaio si intenderà dimissionario dalla data della chiamata o del richiamo alle arnu.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO È DI DIMISSIONI

Ti licenziamento dell'operato non in prova e non ai sense dell'art 44 a le une dimissioni, patranno aver lucgo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

giorni 6 (48 ore) per gli operai con anzianità initerrotta fino a quattro auni compiuti;

giorni 12 (96 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 4 anni compiuti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'os-Rervanza dei predetti termini, deve corrispondere alla altra una indennità pari all'importo della paga nor--male di-fatto per il periodo di-mancato preavviso-

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto , sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla paga normale di fatto per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

A tutti gli effetti del presente contratto il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli la paga normale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del preav-VISO.

Art. 37.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento, esclusi i casi previsti dall'art. 44, dà diritto all'operato di percepire una indennità - ragguagliata alla retribuzione giobale di fatto - nella seguente misura:

- a) giorni 6 (48 ore) per ogni anno di anzianità fino al 5º anno compiuto;
 - b) giorni 10 (80 ore) dal 6° al 10° anno compiuto;

 - d) giorni 15 (120 ore) oltre il 18º anno compiuto.

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente al 31 dicembre 1947; l'anzianità già maturata a tale data verrà, peraltro, calcolata agli effetti della applicazione delle maggiori indennità di cui ai punti a), b). c) e d) del presente articolo.

Per l'anzianità maturata al 31 dicembre 1947 si aggiungerà al numero di giorni previsti dai contratti precedenti a quello del 12 marzo 1949, mezza giornata per ogni anno di anzianità per i primi due scaglioni ed una giornata per il terzo scaglione.

L'indennità di licenziamento è frazionabile a mese.

Art. 38.

DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

- 1) il 50 per cento per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti salvo quanto detto al successivo comma;
- 2) il 75 per cento per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;
- 3) il 100 per cento per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti,

Per poter aver diritto alle competenze di cui al punto 1) l'operaio dimissionario deve aver compiuto il secondo anno di servizio; se apprendista deve aver compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intero trattamento di cui al punto 3) è dovuto anche ai dimissionari per causa d'infortanio sal lavero c di mulattia professionale, alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

Art: 39.

CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro dovrà corrispondere agli aventi diritto, a norma delle disposizioni del Codice civile (art. 2122) quanto sarebbe spettato all'operaio in caso di licenziamento, compreso il preavviso.

Art. 40.

REGOLAMENTO DI FABBRICA

La disciplina del lavoro sarà regolata oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno (Régolamento di Fabbrica), che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutti gli operai. Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga od in contrasto con gli articoli del presente contratto.

Art. 41.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio, in tutte le manifestazioni del rapporto di o) giorni 12 (96 ore) dall'11º al 18º anno compiuto; lavero, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso t riori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori impronteranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere gli operai in condizione di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto ad ubbidire ed a rivolgersi in caso di necessita.

Art. 42.

PROVVED!MENTI DISCIPLINARI

Le mancanze degli operai saranno punite a seconda della loro gravità e della loro recidività.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o alle altre norme di cui all'art. 40 o alle disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione saranno i seguenti:

- a) ammonizione verbale o scritta;
- b) multa fino a 3 ore di normale retribuzione;
- c) sospensione dal lovoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni di effettivo lavoro;
 - d) licenziamento ai sensi dell'art. 44,

Art. 43.

AMMONIZIONE - MULTA - SOSPENSIONE

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno inflitte nei casi di prima mancanza; la multa, nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza gia punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggior gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno indiggersi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione l'operate:

- 1º che non si presenti al lavoro senza giustificarne il motivo, od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità a richiederla;
- 2º che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione;
- 3º che noa esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
- 4° che arrechi, per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;
 - 5° che sia trovato addormentato;
 - 6° che fumi nei locali ove è fatto espresso divieto;
- 7º che introduca, senza autorizzazione, bevande alcooliche nello stabilimento;
- So che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso l'operaio verrà inoltre allon-
- vie di fatto, semprechè il litigio non assuma carattere di rissa;

- 10° che proceda alla lavorazione o alla costruziocompagni di lavoro e di subordinazione verso i supe- ne, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, semprechè si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;
 - 11° che occulti scarti di lavorazione;
 - 12° che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;
 - 13° che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, semprechè gli atti relativi non debbono essere puniti con punizione più grave in relazione alla entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 44.

LICENZIAMENTO PER CAUSE DISCIPLINARI

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto, per le mancanze più gravi, ed in via esemplificativa, nei seguenti casi:

- A) con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non della indennità di licenziamento:
 - 1º rissa o vie di fatto nello stabilimento;
- 2º assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti i festivi o alle ferie;
 - 3º gravi offese verso i compagni di lavoro;
- 4º lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza:
- 5º movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbrature di schede;
- 6° recidiva nella mancanza di cui al punto 12 dell'art. 43;
- 7º recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti.
- B) Senza preavviso e senza indennità di licenziamento:
 - 1º furto:
- 2º abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda;
- 3º danneggiamento volontario di impianti o di materiali;
- 4° trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzione degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;
- 5° danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;
- 6° atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;
- 7º alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza:
 - 8° concorrenza sleale:
- 9º inosservanza del divieto di fumare quando tale 9º - che si presti a diverbio litigioso, con o senza infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;
 - 10° insubordinazione grave verso i superiori.

CHIAPT ENTO A VERBALE

Resta inteso che le disposizioni di cui al punto 12 dell'art. 43 e al punto 6 dell'art. 44, lettera A); riguardano la consumazione di prodotti o merci nei locali di lavorazione, confezione o custodia cui il dipendente, che commerta la mancanza, è addetto.

L'asportazione dei prodotti o merci da parte di dipendenti addetti ad un reparto diverso da quello in cui viene effettuata la lavorazione, la confezione o la custodia dei prodotti stessi rientra invece nella disposizione di cui al punto 1º dell'art. 44, lettera B).

Art. 45.

TUTELA IGIENICA DEI LAVORATORI

Per la tutela igienica dei lavoratori le parti fanno riforimento alle norme di legge presenti e future.

Art. 46.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le Organizzazioni contraenti considerano l'istruzione professionale come una dei loro principali doveri e riconoscono la necessità di dare ad essa il maggiore impulso come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare il loro rendimento nella produzione.

Art. 47.

UTENSILI DA LAVORO

L'operaio riceverà dall'azienda gli utensili necessari ner ii disimpegno delle sue mansioni. Esso sarà responsabile degli utensili che gli verranno consegnati e dovrà essere messo in condizione di poterli conservare.

Qualora l'operaio dovesse usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda, riceverà una indennità da concordarsi direttamente fra le parti.

Art. 48.

SPOGLIATOL

Nell'azienda dovrà essere adibito a spogliatoio un locale adatto.

Questo locale dovrà rimanere chiuso durante l'orario di lavoro. Le aziende, ove esigenze tecniche ed ambientali lo permettono, metteranno a disposizione degli operai degli armadietti in cui gli operai stessi potranno conservare, chiusi con loro mezzi, gli effetti.

Art. 49.

VISITE DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

Nessun operalo può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che, per ordine superiore, venisse fatta agli oggetti affidatigli o a visita personale all'uscita dello stabilimento.

Le visite personali devono essere effettuate da personale a ciò debitamente incaricato e saranno eseguite individualmente in forma appartata; per le donne, con l'intervento esclusivo di personale femminile.

Art. 50.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra loro e non si cumulano con alcun altro trattamento.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni individuali più favorevoli, che dovranno essere mantenute ad personam anche se derivanti da accordi aziendali o locali, i quali vengono sostituiti dal presente contratto.

ALLEGATO N. 1

Tabella dei minimi salariali orari a valere dal 1º giugno 1947, aggiornata in armonia con le norme del Concordato Interconfederale 30 maggio 1947:

QUALIFICHE	Iª Zona	2ª Zona	3ª Zona	4ª Zona
Operalo specializzato	50,35		- 1	46,15
Operaio qualificato	45,45	43,80	42,55	41,65
Apprendista fra i 16 e i 18 anni	27 —	25,95	25 —	24,50
Apprendista inferiore al 16 anni	19,45	18,65	18,05	17,63
Manovale specializzato eltre i 20 anni	42,85	41,35	40,15	39,30
Manovale specializzato tra i 18 e i 20	38,35	38,30	85,40	84,55
Manovale specializzato tra i 16 e i 13	29,90	28,60	27,50	27
Manavale carmae altre i 98 anni	30,50	23,10	27	20,20
Minovale comuno tra i 18 c i 20	34.74	33.35	22,20	81,45
Winovale commune tra i 16 e i 18	27	25,95	- 1	24.50
Manovalo convine inferiore at 16	79,45	18,61		
Operaie specializzate	31,15	- 1		
Operate qualificate	119,17	ევენე	- 1	
Manovale comune oftre 1 16 comi	27	25,95	. 1	-
Manovale comune tra i 16 e i 18	20 -	91,15	: ÷	
Manovale comune inferiore at 16	18,70			-

Minimi salariali per gli operai addetti ai lavori discontinui di semplice attesa e di custodia, dal 1º giugno 1917:

AL LE LE LOUI		la Zonz	.	:	2ª Zona	.	4	B* ZON	L.
QUALIFICHE	S ore	9 ore	10 ore	8 ore	9 ore	10 ore	8 ore	9 ore	10 ore
RAGGEUPPAM. «A»									
Autisti per servizio fuori stabilimento, motoscafisti, infer-	363,60	398,70	433,80	850,40	384,20	418,10	340,40	373,30	406,20
RAGGRUPPAM. 4 B »					}			İ	
Uomini aventi altre mansioni, di ctà su- periore ai 18 anni.	316	346,50	877	304.80	334,30	363.80	296	324,60	353,20
di età dai 16 ai 18 anni	216	237,40	258,70	207,60	228,15	248,65	200 —	219,75	239,50
di età inferiore ai 16 anni	155,60			i	i				
DONNE					<u> </u>				
RAGGRUPPAM. « C »		9		1					
Infermiere patentate	234,80	257,30	280 —	225,60	247,30	268,95	217,60	233,45	259,30
RAGGEUPPAM D .									
Donne con aitre man- sioni	216 -	236,80	257, 50	207,60	227,50	247,50	200	210,20	238,40

NOTA — Per le quote di rivalutazione di cui agli accordi interconfederali 5-5-1949 e S-12-1950, vedasi tabella pubblicata a pag. 40 del « Bollettino dell'Associazione Italiana Industriali Prodotti Alimentari » annata 1951.

ALLEGATO N. 2

PREMI DI ANZIANITÀ OPERAI

TABELLA DELLE SCADENZE

4	Data di pagamento dei	premi straordinari		Data di pagamento d	6i premi ordinari	
Assunt					a saldo di 375 ore	
negli anai	63 ore	125 cre	[25 ore	125 оге	187 ore	250 ore
1886 1887 1888 1889 1890 1891 1892 1898 1896 1897 1898 1898 1990 1901 1902 1903 1904 1905 1906 1907 1908 1909 1910 1911 1912 1918 1919 1919 1919 1919 1919	Prenio straordharlo di 63 ore da corri- sponderal al 30 giu- gno 1948	Fremio straordinar o di 125 ore da corrispondersi al 80 giugno 1946	2° Semestre 1948 1° Semestre 1948 1° Semestre 1949 2° Semestre 1950 1° Semestre 1950 1° Semestre 1951 1° Semestre 1952 2° Semestre 1953 2° Semestre 1953 1° Semestre 1953 2° Semestre 1953 2° Semestre 1954 1° Semestre 1955 2° Semestre 1955 3° Semestre 1950 3° Sem	2° Semestre 1948 1° Semestre 1949 2° Semestre 1949 2° Semestre 1950 2° Semestre 1950 2° Semestre 1951 1° Semestre 1951 2° Semestre 1951 2° Semestre 1952 2° Semestre 1952 2° Semestre 1952 1° Semestre 1953 2° Semestre 1954 2° Semestre 1954 2° Semestre 1954 2° Semestre 1955 1° Semestre 1955 1° Semestre 1955 1° Semestre 1955 1° Semestre 1956 2° Semestre 1950 1° Semestre 1950 1° Semestre 1958 2° Semestre 1959 2° Semestre 1959 2° Semestre 1959 2° Semestre 1960 1° Semestre 1961 1° Semestre 1961 1° Semestre 1961 2° Semestre 1963 2° Semestre 1963 2° Semestre 1963	1° Somestre 1959 2° Semestre 1960 1° Semestre 1960 1° Semestre 1961 1° Semestre 1962 2° Semestre 1962 1° Semestre 1963 8° Semestre 1963	1º Semestre 1959 2º Semestre 1959 1º Semestre 1960 2º Semestre 1961 2º Semestre 1961 1º Semestre 1962 2º Semestre 1962 2º Semestre 1963 2º Semestre 1963 Anno 1966 Anno 1966 Anno 1966 Anno 1966 Anno 1967 Anno 1971

N. B. — La data di pagamento dei premi di anzianità per gli assunti durante l'anno 1944 e seguenti sarà quella corrispondente al giorno e al mese dell'assunzione dopo 10 e 20 anni. — La data di pagamento dei premi di anzianità per gli assunti durante l'anno 1943 e precedenti dovrà cadere, previa consultazione della presente tabella, nel 10 o nel 20 semestre degli anni risultanti dalla tabella stessa. — Per l'esatta interpolazione della data di pagamento dei premi in rapporto a quella di assunzione si riporta la seguente tabella esemplificativa:

Data di assunzio	ne		ata di pagamento el primo premio	Data di assunzia	Dise		Data di pagamento dei primo premio
l gennaio 1 marzo 1 luglio 1 ottobre 31 dicembre	1948	1 luglio 15 agosto 1 ottobre 15 novembre 31 dicembre	1958 1953 1953 1953 1953	i gennaio 1 marzo 1 iuglio 1 ottobre 31 cicembre	1942 1942 1942 1942 1942	1 gennato 15 febbrato 1 aprile 15 unggio 30 giugno	1953 1953 1953 1953 1953 1953 1953

PARTE II

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE INTERMEDIE

(ex equiparati)

Art. 1.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Ai lavoratori intermedi definiti e ripartiti in categorie in base alle norme dei concordati interconfederali — art. 31 e art. 32, 1° e 2° comma del concordato 23 ottobre 1946 per l'Italia centro-meridionale e art. 3 del concordato 27 ottobre 1946 per l'estensione alle provincie dell'Italia settentrionale dei criteri per la identificazione e classificazione degli appartenenti alle categorie intermedie — già chiamati equiparati — previsti dal citato accordo 23 maggio 1946 — si applicano le disposizioni della presente regolamentazione.

Art. 2.

ASSUNZIONE .

L'assunzione degli intermedi è regolata dalle disposizioni di legge e dagli eventuali accordi interconfederali donne e fanciulli; riposo per i pasti; riposo settimanale; e verrà comunicata all'interessato con la specificazione giorni festivi e festività infrasettimanali; festività nadella categoria a cui il layoratore viene assegnato.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

Cassunzione può essere fotto anche con prefissione di di fabbeica; disciplina aziendale; provvedimenti discitermine. Tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui al successivo art. 16 si considererà come contratto a tempo-indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto che venisse stipulato per un periodo non superiore a tre anni, salvo però quella prosecuzione che, nella misura massima di due mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui il lavoratore fu assunto in servizio, oppure il riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a 3 mesi. Tale periodo non è protraibile nè rinnovabile.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione. In tale periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può essere richiesta da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè inden-

nità e il lavoratore avrà diritto alla retribuzione per il giorni di lavoro effettivamente prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non provveda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano — trascorsi i termini previsti dalle relative disposizioni — anche per il periodo di prova.

Art. 5.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI DELLA REGOLAMENTAZIONE OPERAIA

Per gli istituti che non sono previsti nella presente regolamentazione si fa riferimento alle norme corrispondenti della regolamentazione operaia, in quanto non contrastino con quelle contenute nella presente regolamentazione.

In particolare per i seguenti istituti si intendono integralmente richiamate le norme previste per gli istituti stessi alla regolamentazione degli operai:

affissione contratto; documenti; visita medica; donne e fanciulli; riposo per i pasti; riposo settimanale; giorni festivi e festività infrasettimanali; festività nazionali; recuperi; passaggi di categoria e cumulo di mansioni; donne adibite a lavori maschili; trasferte; trasferimenti; indennità di bicicletta; prestiti; permessi; maternità; chiamata alle armi per obblighi di leva e lichiamo alle armi; caso di morte; regolamento di fabbrica; disciplina aziendale; provvedimenti disciplinari; ammonizione, multa, sopensione; licenziamento per cause disciplinari; tutela igienica dei lavoratori; utensili di lavoro; istruzione professionale; visite d'inventario e visite personali; inscindibilità delle disposizioni del contratto.

Art. 6.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE MENSILE

Per quanto riguarda la corresponsione della retribuzione mensile (ivi compresa l'indennità di contingenza) si fa riferimento all'art. 15 della parte impiegati.

Art. 7.

TABELLE DEI MINIMI DI PAGA MENSILE PER APPARTENENTI ALIE CATEGORIE INTERMEDIE RISULTANTI DALL'APPLICA-ZIONE DELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE 8 DICEMBRE 1950 (in vigore dal 1º novembre 1950).

	1* 7	ONA	2ª Z	ONA	3ª Z	ONA	4s 2	ANO
CATEGORIA ETÀ	ното	donna	uomo	donna	uomo	donna	nomo	donna
1ª CATEGORIA:			24 683		AA AWA	75.070	00 000	10 988
superiore 21 anni	24.950	21.050	24.050	20,300	23.850	18 850	22.800	19,300
Inferiore 21 anni	20.250	16.600	19,500	16,000	19,000	15.600	18.550	15,250
2ª CATEGORIA:								
superiore 21 anni	15.350	18.050	14.800	12,550	14.300	12.150	13 959	11.856
21 anni	13.750	11.600	13.300	11.200	12,900	10.950	12,600	10 600
20 anni	13,700	11.450	13.250	11 050	12.850	10.800	12.550	10 450
				9.600				
				8.850				
17 anni				7.650				

Art. S.

FERIE

Il lavoratore intermedio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per agni anno, ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione (paga mensile • contingenza) non inferiore a:

ın caso di anzianità di servizio:

fino a 5 anni: giorni 13 lavorativi; da oltre 5 fino a 14 anni: giorni 16 lavorativi; da oltre 14 anni e fino a 20 anni: giorni 18 lavorativi;

oltre i 20 anni: giorni 22 lavorativi.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio nei giorni festivi; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, degli eventuali desideri del lavoratore.

Il periodo di ferie eccedente quello goduto dalle maestranze potrà, a seconda delle esigenze del lavoro, essere concesso anche in modo non continuativo.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate; in caso di risoluzione nel corso dell'annata, il lavoratore non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 9.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD INTERMEDIO

In caso di passaggio da operaio ad intermedio, l'interessato avrà diritto all'indennità di licenziamento che gli compete in base alle norme della allegata regolamentazione operaia e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica.

Tuttavia, ai fini dell'applicazione dei vari istituti contrattuali previsti dalla presente regolamentazione, che graduano i benefici in rapporto all'anzianità del lavoratore nell'azienda (con esclusione di quanto riguarda l'indennità di anzianità per la quale è prevista apposita regolamentazione), all'intermedio sarà computata una maggiore anzianità convenzionale pari al 33% del servizio prestato presso la stessa azienda con qualifica di operaio.

Il passaggio si considererà anche iniziato ex novo con la nuova qualifica di intermedio ai particolari effetti degli aumenti periodici di anzianità.

Per gli operai che, successivamente al 1º marzo 1949 vengano passati alla qualifica di intermedio, e nei cui confronti si interrompa quindi il decorso del primo o del secondo decennio di continuato servizio come operaio, necessario per la concessione del primo o del secondo premio di anzianità, a norma dell'art. 22 dell'allegata regolamentazione per gli operai, ma che abbia compiuto, rispettivamente almeno 5 anni di anzianità quale operaio (agli effetti del primo premio) e 15 anni (per il secondo premio) si procederà come segue:

a) si determinerà l'entità del premio alla data del passaggio di categoria calcolandola in base alla retri-

buzione percepita alla data dell'anzidetto passaggio e in relazione agli anni di servizio prestato fino a tale data:

b) l'ammontare come sopra determinato sarà però liquidato — in relazione alla natura specifica dell'istituto del premio di anzianità agli operai — al compimento del 10° o del 20° anno di anzianità di servizio complessivo nell'azienda sia in qualità di operaio che in quella di intermedio.

Norma transitoria per l'applicazione del presente articolo. — Ai lavoratori che al 1º marzo 1949 sia giù attribuita la qualifica di intermedio qualora abbiano presso la stessa azienda acquisito una anzianità di servizio in qualità di operai che avrebbe dato loro diritto alla concessione del premio di anzianità previsto dall'art. 22 della regolamentazione operaia, l'anzianità stessa sarà calcolata ai fini della concessione del premio con le stesse modalità avanti stabilite per coloro che passano alla categoria di intermedio successivamente al 1º marzo 1949.

Resta esclusa da ogni calcolo relativo all'anzianità di servizio ai fini della concessione del premio di anzianità, l'anzianità di servizio per la quale il lavoratore abbia diritto agli aumenti periodici di anzianità previsti dall'art. 22 della regolamentazione operaia.

Chiarimento a verbale. — Resta inteso che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del compimento del 10° o del 20° anno di anzianità l'indennità di cui sopra non dovrà essere corrisposta non essendosi maturata l'anzianità necessaria per il diritto al premio.

Art. 10.

PASSAGGIO DA INTERMEDIO AD IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda l'intermedio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, con il riconoscimento:

- a) agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad 1/5 della precedente anzianità maturata presso l'azienda;
- b) agli effetti delle ferie e della malattia di una maggiore anzianità convenzionale pari al 50 % dell'anzianità maturata come intermedio.

Art. 11.

IAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per la regolamentazione del lavoro straordinario, notturno e festivo valgono le disposizioni dell'art. 12 della collegata regolamentazione per gli appartenenti alle categorie operaie, salvo per quel che concerne il calcolo della quota oraria di retribuzione (sulla quale si applicano le maggiorazioni previste dal citato art. 12 della regolamentazione operaia) che verra effettuato dividendo per 180 la retribuzione mensile (paga mensile e contingenza).

Art. 12.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli intermedi per ogni biennio di anzianità di servizio maturato, dopo il compimento del 20º anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società), e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito individuale, ad una maggioranza della paga mensile nella misura del:

- a) 4% per il 1º e 2º biennio di auzianità;
- b) 5% per i bienni dal 3° all'8°.

Tali aliquote, per l'anzianità maturata fino al 14 giagno 1952 sono calcolate sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'intermedio; per l'anzianità maturata dopo tale data invece l'aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'intermedio, anche sull'indennità di con tingenza in vigore al momento dello scatto.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti da aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si comple il biennio di anzianità.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza - si effettuerà al termine di ogni anno

solare ed avrà applicazione dal 1º gennaio successivo. Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio dell'intermedio di seconda categoria o grado alla prima categoria o grado (passaggio che intervenga successivamente all'entrata in vigore del presente contratto) la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati nella precedente categoria o grado sarà riportata nella misura del 33 % in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria o grado,

Per quanto riguarda le quote di rivalutazione sugli scatti di anzianità precedentemente al 1º giugno 1952 si fa riferimento all'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si incontreranno ancora per completare il coordinamento della particolare disciplina di categoria concernente gli aumenti periodici di anzianità con le norme di cui all'art. 2 dell'accordo interconfederale 14 grugno 1952.

Art. 13.

GRATIFICA NATALIZIA

buzione mensile (paga mensile e contingenza) percepita anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di

dall'intermedio. La corresponsione di tale gratifica avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, nei limiti della conservazione del posto previsti dalla presente regolamentazione, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 14.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, il lavoratore, non in prova, avrà diritto al seguente trattamento:

- a) in caso di anzianità di servizio fino a 3 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 3 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per il primo mese e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 2 mesi;
- b) in caso di anzianità di servizio da oltre 3 anni: fino a 3: conservazione del posto per un periodo massimo di 4 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per un mese e mezzo e metà della retri buzione anzidetta per gli ulteriori 2 mesi e mezzo;
- c) in caso di anzianità di servizio da oltre 6 anni e fino a 12 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per 2 mesi e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 4 mesi;

d) in caso di anzianità di servizio oltre i 12 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 8 mesi con la intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per 2 mesi e mezzo e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 5 mesi e mezzo.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia da medici di sua fiducia.

Qualora la malattia perduri oltre il termine sopra indicato è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo al lavoratore quanto compete in base alla presente regolamentazione, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Analogamente nel caso in cui, per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizione di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto, su richiesta del lavoratore, con la corresponsione della indennità di licenziamento di cui all'art. 16 della presente regolamentazione. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, L'azienda corrisponderà una gratifica pari alla retri- il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza della licenziamento. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora il lavoratore, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso durante 12 mesi consecutivi i limiti massimi rispettivamente sopra previsti alle lettere a), b), c) e d).

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile agli effetti del presente articolo, nella misura del 33%.

Art. 15.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

- a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:
- 20 giorni di calendario per i lavoratori di prima categoria intermedi;
- 15 giorni di calendario per i lavoratori di seconda categoria intermedi;
- b) per i lavoratori che hanno superato i 5 anni di servizio e fino a 10 anni compiuti:
- 45 giorni di calendario per i lavoratori di prima categoria intermedi;
- 30 giorni di calendario per i lavoratori di seconda categoria intermedi;
- c) per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio:
- 60 giorni di calendario per i lavoratori di prima categoria intermedi;
- 45 giorni di calendario per i lavoratori di seconda categoria intermedi.

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 33 per cento.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha il diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta a sensi del 1º comma di troncare il rapporto, sia dall'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso la azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla azienda in rapporto alle esigenze della stessa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 16.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 44 della regolamentazione per gli operai, al lavoratore compete, per la anzianità maturata successivamente all'assegnazione della qualifica di intermedio (e in ogni caso con decorrenza non anteriore a quella stabilita dagli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946 rispettivamente per l'Italia settentrionale e l'Italia centro-meridionale), una indennità di 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità presso l'azienda.

Per l'anzianità successiva al 1º gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata per ogni anno di anzianità, nella misura di 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione mensile.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi. Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'anzianità si fa riferimento all'articolo 2121 C. C.

Art. 17.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte al lavoratore, che abbia compiuto almeno un anno di anzianità ininterrotta, le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'art. 16:

- fino a 5 anni di anzianità . . . 50%;
 oltre i 5 e fino a 10 anni . . . 75%;
- oltre i 10 anni di anzianità . . . 100%.

Verrà corrisposta la intera indennità di cui all'art. 16 nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, maternità o compimento dei 60 anni per gli uomini e dei 55 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali previste all'art. 3 della parte IV del presente contratto.

Art. 18.

RICHIAMO Á DISPOSIZIONI PARTICOLARI DEGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI

Si intendono integralmente richiamate le norme previste all'art. 6, per quel che concerne lo stato giuridico, il trattamento ai fini fiscali, previdenziali e assicurativi e le condizioni di miglior favore di cui al 5° comma, e all'art. 8 (conservazione delle condizioni individuali di miglior favore), contenute nell'accordo interconfederale 30 marzo 1946 per le aziende dell'Alta Italia e rispettivamente all'art. 31, 1° comma e 33 dell'accordo 23 maggio 1946 per le aziende dell'Italia centro-meridionale.

PARTE III

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

- 1) la data di assunzione;
- 2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;
 - 3) il trattamento economico iniziale;
 - 4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

- 1.) la carta d'identità;
- 2) il libretto di lavoro:
- 3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie, in quanto ne sia già in possesso, e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie e ai figli dell'impiegato deceduto durante il rapporto di lavoro presso l'azienda, semprechè questi abbiano l'idoneità e i requisiti necessari.

L'esereizio di tale precedenza dovrà essere richiesto po A c gruppo B) (tecnici, amministrativi). entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà in qualsiasi momento sottoporre l'impiegato a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine: tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato, quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di cui all'art. 32, si considererà come contratto a tempo indeterminato la venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur professionali. protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà all'azienda all'atto dell'assunzione. risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a di stipulazione del presente contratto.

tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza, limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1. categoria: impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici, amministrativi).

Svolgono tali funzioni gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici, che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o dai titolari della medesima;

2. categoria: impiegati di concetto (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansicni di concetto;

3. categoria: impiegati di ordine (suddivisi in grap-

Appartengono al gruppo 4 della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali richiedano particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio-

Appartengono al gruppo B della terza categoria gli impiegati di ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali non richiedano in modo particolare preparazione, esperienza o pratica d'ufficio.

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie sopra indicate, nonchè quelle concernenti la attribuzione della qualifica impiegatizia, non definite in sede aziendale, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico disciplinato dalle norme previste dallo annesso regolamento che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 5.

LAUREATI E DIPLOMATI

I laureati (o i diplomati di scuole medie superiori) rinnovazione o proroga di un contratto a termine che in specialità tecniche o amministrative inerenti all'industria, che vengono assunti in data successiva a quella di stipulazione del presente contratto non potranno essere assegnati a categorie inferiori alla 2ª, sempre che siano adibiti a mansioni inerenti alle loro specialità

Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto

Il presente articolo non intende modificare la categoria che gli impiegati in servizio rivestono alla data

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assanzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati della 1ª categoria ed a tre mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse nè la protrazione, nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè ındennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di seconda e 3º categoria, la retribuzione sara corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo, le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Per gli impiegati amministrativi di seconda e terza categoria il periodo di prova sarà ridotto a due mesi, quando l'impiegato abbia già prestato servizio per un periodo superiore a due anni nelle stesse mansioni in altre aziende industriali:

Art. 7.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non importi alcun peggioramento economico, nè un mutamento sostanziale alla suà posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di 6 mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria o di 3 mesi nel disimpegno di mansioni di altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzioni a tutti gli effetti di altri impiegati assenti per malattia, ferie, ecc., nel qual razioni stagionali (approvata con R. D. 10 settembro caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 20 giorni 1923, n. 1957 e successivi) il compenso previsto dal e per tutta la durata della sostituzione senza che ne comma 4º del presente articolo non verrà corrisposto, derivi il passaggio di categoria.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purchè la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di mesi 12 per il passaggio alla prima categoria e di mesi sei per il passaggio alle altre categorie.

Art. 8.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengono affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di prevalenza e sia svolta con continuità.

Art. 9.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda. l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex-novo con la nuova qualifica, con riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a 9 mesi per ogni 3 anni di anzianità di servizio compiuta in qualità di operaio.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge, con un massimo di 8 ore giornaliere o 48 settimanali, con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartito in non più di 10 ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze, per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Per ogni ora di lavoro compiuta dall'impiegato oltre le 44 e fino alle 48 settimanali, e per i discontinui oltre le 56 e fino alle 60 settimanali, l'azienda corrisponderà all'impiegato stesso in aggiunta alla sua retribuzione, una quota oraria di stipendio mensile, esclusa la contingenza (e cioè stipendio minimo tabellare, eventuale scatto di anzianità, eventuale superminimo, eventuale aumento di merito individuale ed eventuale terzo elemento) che verrà determinata dividendo lo stipendio mensile sopradetto per 180.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla Direzione dell'azienda.

Per il personale contemplato nella tabella delle lavolimitatamente ai periodi indicati dalla citata tabella.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 10 della presente regolamentazione e cioè 8 ore giornaliere o 48 settimanali e di 10 ore giornaliere o 60 settimanali per i discontinui e per gli addetti al lavoro di semplice attesa o custodia. Sono fatte salve le deroghe e le eccezioni di legge.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei

giorni previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato potrà esimersi dall'effettuare, entro i limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, notturno o festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne e i fanciulli.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondersi, oltre la normale retribuzione, sono le seguenti:

- a) lavoro straordinario diurno 40%;
- b) lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo) 65%:
 - e) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore) 90%;
- d) lavoro festivo eseguito nelle festività infraset-
- e) taxoro ferilyo eseguito nelle festività nazionali 65%;
- f) lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni 50%;
 - g) lavero straordinario feriale notturno 65%;
- h) lavoro straordinario festivo notturno (oltre le 8 ore) 100%;
 - i) lavoro a turni notturni 12%.

Le dette percentuali di maggiorazione saranno applicate sulla-quota oraria di stipendio, ottenuta dividendo per 180 lo stipendio mensile (e cioè il minimo tabellare di stipendio, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale merito individuale ed eventuale terzo elemento), più la contingenza.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumu-

labili: la maggiore assorbe la minore.

Art. 12.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI, RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natals.

Per il trattamento delle festività infrasettimanali e nazionali si fa riferimento alle norme Interconfederali e legislative.

Limitatamente ad una delle festività infrasettimanali qualora coincida con la domenica o altra giornata festiva, essa sarà sostituita con la giornata, che alio stesso titolo, verrà stabilita per la categoria operaia.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salvo eccezioni di legge.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento, vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dello stabilimento.

In caso di modificazione dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Art. 13.

FERIE

L'impiegato ha diritto, ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione pari a:

- 15 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio fino a 4 anni;
- 18 giorni lavorativi in caso di anzianità di ser vizio da oltre 4 anni fino a 13 anni;
- 24 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 13 anni fino a 20 anni;
- 28 giorni lavorativi in caso di anzianità di ser vizio oltre 29 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La visoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno l'implegato, non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai medi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 14.

PERMESSI - CONGEDI MATRIMONIALI

Le assenze debbono essere immediatamente giustificate all'azienda, salvo casi di giustificato impedimento.

All'impicgato che ne faccia domanda l'azienda può accordare, a suo esclusivo giudizio, permessi di breve congedo, per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di 15 giorni, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Qualora l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di scontoe con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà superare il 10% della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi au mento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5%.

Tale aliquota, per l'anzianità maturata fino al 14 giugno 1952 è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato; per l'anzianità maturata dopo tale data invece l'aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato, anche sulla indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 10 bienni per ogni categoria.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da ma-

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza - si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1º gennaio successivo.

Agli impiegati in servizio dal 1º gennaio 1948 verrà riconosciuto, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1º gennaio 1937 con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20º anno di età o di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria. Gli aumenti periodici di cui al presente articolo,

assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50 per cento in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e le anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità. nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova cate-

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa cate-

costituisce un passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

Per quanto riguarda le quote di rivalutazione sugli scatti di anzianità precedentemente al 1º giugno 1952. si fa riferimento all'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si incontreranno ancora per completare il coordinamento della particolare disciplina di categoria concernente gli aumenti periodici di anzianità con le norme di cui all'art. 2 dell'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Art. 17.

INDENNITÀ MANEGGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per pagamenti e riscossioni, con responsabilità, per errori, anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7 per cento del minimo di stipendio della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno esser depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un Istituto di Credito.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 18.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'impiegato che, su richiesta dell'azienda, usa la propria bicicietta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile, da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Le Associazioni Nazionali potranno stabilire una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente provenendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti dei presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti Associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 20.

PRESTITE

Quando l'impiegato si trovi in condizioni di accergoria (dal gruppo B al gruppo A della 3ª categoria) non tato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà, con ritenute per ogni periodo di paga normalmente corrispondenti al 10 % del prestito stesso, essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il debito

precedente.

Art. 21.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dallo impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Art. 22.

TRASFERTE

All'impiegato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio cor-Pispondenti ai mezzi normali di masporto e delle altre

con il 50% della quota oraria di stipendio e di contin- tro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilomegenza, calcolata con le modalità di cui al comma sette dell'art. 11 della presente regolamentazione. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese, o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo tra l'azienda e l'impiegato.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'impiegato delle prestazioni di lavoro effettive oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero di cui all'art. 10, tali prestazioni saranno retribuite come straordinarie.

Art. 23.

TRASFERIMENTI

L'Impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova desti-

L'impiegato che non accetti il trasferimento, se licengiato, avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di 1º e 2º categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato o tale diritto risulti in base alla aitnazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio. In tali casi l'impiegato che non accetta La trasferimento stesso, verra considerato dimissionario. ore 24, salvo i casi di giustificato impedimento.

Qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, l'impiegato avrà diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio o di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre un'indennità pari a 1/2 mensilità all'impiegato celibe senza congiunti conviventi a carico, e una mensilità all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione dei contratti di affitto, luce, gas ed altri analoghi, regolarmente registrati o denunciati al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tali indennizzi.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente all'impiegato.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 24.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di allogspess vive necessarie per l'espletamento della missione. Igio, nè adegnati mezzi pubblici di trasporto che colle-Le ore di viaggio eccedenti le otto saranno retribuite ghino la località stessa con centri abitati, e il perimetri. l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporta, corrisponderd un adequato indamiazo,

Art. 25.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavorazioni durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda deve conservare il posto alla impiegata per un periodo di due mesi prima della data presuntadel parto e di 5 mesi dopo tale evento.

L'azienda corrisponderà all'impiegata l'intera retribuzione durante i primi tre mesi di assenza, e metà retribuzione per i successivi 3 mesi, fatta deduzione di quanto essa percepisce per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Qualora durante il periodo di cui al 1º comma intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 26 della presente regolamentazione, quando risultino più favorevoli all'impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza o puerperio non interrompe, a turri gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

Art. 26.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

All'impiegato non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o di malattia, sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda senza risoluzione del rapporto di lavoro	Conserva- zione del posto (in mesi)	Correspon- sione dolla retribuzione mensile fino a mesi	mensile
a) Fino a 3 anni compiuti	4 ½ 6 9 12	1 ½ 2 3	3 4 6 8

Cesseranno per l'azienda gli obblighi della conservazione del posto di cui alla precedente tabella, qualora, l'impiegato raggiunga, in complesso, durante un anno di calendario, i limiti massimi previsti alle lettere a) e b), durante un anno e mezzo per il caso previsto alla lettera c) e durante un biennio per il caso previsto dalla lettera d), anche in caso di diverse malattie.

Eguale diritto spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini sopraindicati l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento di cui all'art. 32. Ove ciò non avvenga e l'azien da non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato o dei suoi famigliari, valgono le disposizioni contratmali o di legge vigenti.

Art. 27.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'anzianità.

Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'impiegato, entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario l'impiegato si intenderà dimissionario alla data della chiamata o del richiamo alle armi.

La conservazione del posto non spetta agli impiegati assunti per lavori stagionali.

Per il trattamento economico durante la chiamata alle armi per obblighi di leva o durante il richiamo alle armi, valgono le norme di legge in vigore al momento del richiamo.

Art. 28.

DOVER! DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente al doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli, e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite

dai superiori;

- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'impren ditore, da quanto forma oggetto delle sue funziori nella azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8 del regio decreto legge 13 novembre 1924 n. 1825;
- 4) aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 29.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;
- d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a tre giorni;
- e) licenziamento senza preavviso, ma con indennità di licenziamento;
- f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

La sospensione di cui alla lettera d) si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b) e c).

I provvedimenti di cui alle lettere e) ed f) potranno essere adottate nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In conformità delle norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per l'Italia Settentrionale e 23 maggio 1946 per l'Italia Centrale, Meridionale e Insulare, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposto dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile, l'indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 31.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento sono stabiliti come segue:

- a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova non hanno raggiunto i quattro anni di servizio:
- mesi due di preavviso per gli impiegati di 1^a categoria;
- 2) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 2^a categoria:
- 3) giorni 15 di preavviso per gli impiegati di 3º categoria;
- b) per gli impiegati che hanno raggiunto i quatto anni di servizio e non i dieci:
- 1) mesi tre di preavviso per gli impiegati di 1º categoria;
- 2) giorni 45 di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria:
- 3) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 3" categoria;
- ϵ) per gli impiegati che hanno raggiunto i 10 anni di servizio:
 - mesi quattro per gli impiegati di 1º categoria;
 - 2) mesi due per gli impiegati di 2ª categoria;
 - 3) giorni 45 per gli impiegati di 3ª categoria.

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio. sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi gleun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1º luglio 1937 manterrà « ad personam » l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in basc ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente dalla legge 3 aprile 1926 n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione all'anzianità successiva al 1º luglio 1937, venga a percepire per l'indennità di licenziamento di cui all'art. 32 in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento.

Art. 32.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi del punto f) dell'art. 29 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1º luglio 1937 la indennità di licenziamento verrà liquidata al momento del licenziamento stesso in base alle norme del regio decreto-legge 13 novembre 1924 n. 1825 (quindici trentesimi di retribuzione mensile, compresa l'indennità di contingenza, per ogni anno di anzianità), oppure in base alle più favorevoli disposizioni, even tualmente vigenti al 1º luglio 1937 o portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 numero 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità di servizio dal 1º luglio 1937 al 31 dicembre 1941 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura dei venticinque trentesimi della retribuzione mensile, compresa l'indennità di contingenza, per ogni anno di servizio. Tale misura sosti tuisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1º luglio 1937 (anche se in forma previdenziale, quando questa comprenda l'indennità di licenziamento) portata da usi, consuetudini o contratti in dividuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali intuitu personae, per i quali la previdenza e l'indennità di anzianità per licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto;

c) per l'anzianità di servizio dal 1º gennaio 1942 al 31 dicembre 1947, l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura di venticinque trentesimi della retribuzione mensile per ogni anno di servizio, ivi compresa l'indennità di contingenza;

d) per l'anzianità di servizio dal 1º gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura dei trenta trentesimi della retribuzione mensile per ogni anno di servizio, ivi compresa l'indennità di contingenza.

tore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda. Sulla base della retribuzione in corso al momento della

risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di] servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese di almeno 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazioni agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Nel caso che le eventuali provvigioni, premi di produzione ecc., di cui al comma precedente, vengano li quidati mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della riso-Juzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda. Nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 35 della presente regolamentazione.

Art. 33.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di anzianità di cui all'articolo precedente:

50 % per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

100 % per anzianità di servizio superiore a 5 anni compiuti.

L'intera indennità di anzianità è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età, per gli nomini, e del 55° anno di età per le donne, o per malattia od infortunio ai sensi dell'art. 26, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

Art. 34.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli articoli 31 e 32 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essil saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

percepiscono per gli eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'articolo 35 del presente con-

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno (art. 2122 del Codice civile).

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 35.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza, l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 36.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative e inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 37.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

La presente regolamentazione, salvo quanto disposto dall'art, 32 per l'indennità di licenziamento relativa all'anzianità di servizio sino al 1º luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso all'art. 31, sostituisce ed assorbe tutti gli usi o consuetudini, anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 38.

NORME SPECIALI

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'implegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purche non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti all'impiegato dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso.

Nelle aziende che abbiano più di 30 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengano norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 39.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma la inscindibilità di cui all'art. 36, le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'impiegato, salvo quanto disposto dagli articoli 31, 32, 37 della presente regolamentazione.

Art. 40.

TABELLA DEI MINIMI DI STIPENDIO BASE DEGLI IMPIEGATI RISULTANTI DALL'APPLICAZIONE DELL'ACCORDO INTERCON-FEDERALE 8 DICEMBRE 1950 (in vigore dal 1º novembre 1950)

				10 2	OHA	20 2	AHO	3ª Z	ONA	49 2	ONA
	CATEGORIA - ET	À.		иощо	donna	nomo	donna	пото	donna	пото	donna
1:	categoria		. ,	41.000	41.600	30.550	39.550	38.400	33.400	37.500	37.500
<u></u>	categoria :										
	maggiora 21 anai			27,050	22,700	26,050	97, 950	25,250	21.350	24.700	20.850
	inferiore 21 anni			21,490	17.500	-0.550	17.200	20.050	16.850	19.550	16.400
;;•	entrepular dis			1			: :				;
	superiore 31, med			Section.	10.700	- 4 () , (3-5)(3	ii. no	ىانى،قا	12.560	14,666	F17. 14(4)
	un to a 21 cmal .			11.150	12.100	13.000	11.700	13.500	11.460	13.150	11.00
	da 18 a 19 anni .										
	de 17 a 18 anni .										
	sotto i tranni .				8.dati						
23.n	entraoria B:			1				ļ		!	
	superiore 21 anni			1100	9.600	10.850	9.250	10.500	8.050	10.200	8 050
	da 19 a 21 anni .						9,150				
	da 18 a 19 anni .			1		(6.900	1		7.700	2
	da 17 a 18 anni .			1	3	1	6.400				
	Kotto i 17 anni .	•	• •	6 750		F	5.600				
	BOUGHT ENDIN .	٠		1 1501	11 -1111	0.000	0.000	0.800	0.400	6.200	5.800

ALLEGATO 3

ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DEI COLLEGI TECNICI PROVINCIALI E NAZIONALI PER LE ASSEGNAZIONI DI CATEGORIA DEGLI IMPIE-GATI DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE E PER L'ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA IMPIE-GATIZIA

Art. 1.

Le divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie previste dall'articolo 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavero per gli impiegati, nonchè quelle concernenti l'attribuzione della qualifica impiegatizia, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico, disciplinato dalle norme che seguono.

Art. 2.

In ogni provincia, nella quale si rende necessaria l'istituzione del predetto Collegio Tecnico, le rispettive Sociale.

Associazioni Provinciali degli Industriali e le Organizzazioni territoriali dei lavoratori designeranno ciascuna fino a 5 nominativi di esperti, fra i quali, di volta in volta, l'Associazione interessata indicherà la persona prescelta a far parte del Collegio.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro

designato dal Capo Circolo competente,

Art. 3.

L'intervento del Collegio Tecnico sarà richiesto dalle Organizzazioni territoriali di cui al precedente articolo.

L'Associazione che richiede l'intervento, ne dà notizia all'Associazione corrispondente a mezzo raccomandata, comunicando gli estremi della vertenza ed il nominativo della persona da essa prescelta, a far parte del Collegio Tecnico.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà. nel termine di non oltre 15 giorni dalla comunicazione, alla convocazione del Collegio, segnalando, a sua volta, il nominativo da essa prescelto fra quelli designati ai sensi dell'art. 2.

Art. 4.

Comparse le parti avanti al Collegio Tecnico, questo deve cercare anzitutto di indurle ad equo componi-

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai Membri del Collegio e dalle parti. Esso

ha valore definitivo e non e impugnabile,

Se il companimento non riesce, il Collegio Tecnico dovrà, sentite le parti ed eseguiti - d'accordo con Pazienda quel sopraluoghi e quegli accertamenti che si vendessera apportuni, coprimera, in farme di verbale, motivato parere scritto, indicando se esso sia stato adottato a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale dovrà essere comunicata dal Collegio copia autentica alle parti a mezzo raccomandata con ricevota di ritorno, e con lettera alle Associazioni Nazionali di categoria competenti.

Art. 5.

Ferme le risultanze di fatto emergenti dagli atti relativi all'esame eseguito dal Collegio tecnico provinciale di cui al presente articolo, le parti potranno, entro il perentorio termine di giorni trenta dalla data della raccomandata di cui all'articolo 4, ultimo comma, ricorrere, per erronea ed incompleta valutazione da parte del Collegio provinciale delle circostanze emerse o per vizio di motivazione del parere emanato, ai Collegio Tecnico Nazionale costituito a norma del seguente articolo.

Art. 6.

Le Associazioni degli industriali alimentari e le con trapposte Associazioni di categoria rappresentanti i lavoratori, designeranno ciascuna fino a dieci nominativi di esperti fra i quali di volta in volta ciascuna Associazione indicherà le due persone prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Ministero del Layoro e della Previdenza

Art. 7.

L'intervento del Collegio Tecnico Interfederale sarà richiesto dalle Associazioni di cui all'articolo precedente.

L'Associazione che richieda l'intervento ne darà notizia, nel termine di cui al presente articolo, all'Associazione corrispondente, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno comunicando i motivi del gravame ed i nomi delle due persone da essa prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

L'Associazione che riceve la richiesta provvedera, nel termine di non oltre i quindici giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al precedente comma, a segnalare a sua volta i due nominativi da essa prescelti fra quelli designati ai sensi dell'articolo 5 ed a far pervenire al Collegio le proprie deduzioni scritte sui motivi di gravame addotti; copia di esse verrà comunicata all'Associazione che ha richiesto il nuovo esame.

Art. 8.

Sulle risultanze degli atti il Collegio Tecnico Nazionale, esprimerà, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se la decisione sia stata adottata a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale potrà essere rilasciata copia autentica a richiesta delle parti.

Art. 9.

Il presente accordo, che è considerato parte integrante del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati dell'alimentazione del quale seguirà le sorti, entrerà in vigore nel giorno stesso della sua stipulazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE IV PARTE COMUNE

Art. 1.

INDENNITÀ ISTRUZIONE FIGLI

Qualora il lavoratore capo famiglia, avente almeno un anno di anzianità debba risiedere, per necessità di lavoro, in località dove non esistono scuole e si trovi nella necessità di avviare i figli dove abbiano sede le scuole medesime, il datore di lavoro si assumerà l'onere del pagamento dell'abbonamento di tipo scolastico per servizi ferrotranviari o per servizi automibilistici, semprechè anche questi offrano abbonamenti del tipo scolastico.

Nel caso in cui tali servizi non applichino abbonamenti a prezzo ridotto per agevolazioni scolastiche, il contributo di cui sopra, da parte del datore di lavoro. corrisponderà al 50 per cento della spesa dell'abbonamento normale.

Il trattamento di cui ai precedenti comma cessa in ogni caso col compimento del 14º anno di età di ciascun figlio e decade nel caso in cui l'alunno sospenda la nonchè alle attre eventuali spettanze derivanti dal prefrequenza alle scuole o non riporti nell'anno scolastico sente contratto.

la promozione alla classe superiore, salvo che ciò sia dipeso da causa di malattia.

Il rimborso di cui sopra avverrà a presentazione del documento di abbonamento.

Art. 2.

PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori che in rappresentanza della categoria, sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, sia centrali che locali, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui il lavoratore appartiene, dalle Organizzazioni sindacali predette tramite le Associazioni territoriali degli industriali.

Art. 3.

ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa un'aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento e non agli effetti della gratifica natalizia, del godimento delle ferie, ecc.

Art. 4.

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti, salvo eventuali accordi locali per quanto riguarda la sostituzione delle mense esistenti con particolari indennità e la partecipazione dei lavoratori al costo delle mense in atto.

Art. 5.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve di diritto il rapporto di lavoro ed in tale caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore, o di cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità.

1 1 50

CERTATION IN TAVORO

THURSON, AND THE RESIDENCE OF THE PROPERTY OF THE PARTY O a return gli callent det mignerie intercuites, melletà of disagnostations and inventors of the un total sichlingia un registrate contenents ('unit material alui periode di aut.) visio presisto, delle maneleni svolte e della categoria pertin quale it inverselence structure at a sector inquintrator.

Att

RESTITUTIONS COCCUMENTS OF LAVORO

I deline of besome outer 24 over shills lightshill in statte content and the second of the second and the second as a second to the second and the second and the second and the second as a sec cally appeared all lavores, mettern a disposizione del lavomillione, it quale no elliperera ricornia, il libretto di to de la contrata de cui al preventente articolo 6, le tenance un accountable auchale e ugul altro documento the prospection with the promise the

Att. S.

PECLAMI E CONTROVERSIE

Daniera avil interpretazione e nella applicazione del permete contratto o nello acolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa devrà casere sotmposite, per esperimentare il tentativo ili conciliazione, alle competenti iccali Associazioni sindacali degli indistribili e dei lavoratori e, in caso di muncato acpordo, prima di adire l'autorità giudiziaria, alle competrati Asseriationi siminenti centrali.

Art. 9.

COMMISSIONI INTERNE

I compile delle Commissioni interne e del Fiduciario dell'arenda sona quelli previsti dagli accordi intercon-Trainrain.

\ / I \ [] (1)

NOTME GENERALI

Per quanto non espressamente previsto nel presente rentratio valgano le norme degli accordi interconfefont.

Art. 11.

INDEMNITA SPECIALE

In relazione alle richieste avanzate dai lavoratori per la miralizione di premi di produzione ed a rendimento, le parti, dopo aver tenuti presenti, d'altro cante, le particolari curatteristiche del settore conreagain in intitucione ili una indennità speciale annua MATTER SERVICE TO LETTER 2

1 *2000 5 43 8 %

《 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·				
Superiori ai 20 anni:				
PROPERTY SERVICE STREET, STREE	H & H B	6 p		20 050
communica nualificato	5 4 ¢ 9	at a	1.5	26,050
Manovale specializzato		10 4	5 }	24.650
Manovale comune	5 W 4 0	B- 21	a A	23.150
Dai 18 ai 20 anni:				
ting to an among livering	1		*	on.
Manovale specializzato	* 9 * 1		Mad a	23,000
	W 20 10 1		. All	21.200
Dai 16 ai 18 anni:				
Manovale specializzato	8 8 W	* * *	Lie	17.750
Manovale comune	* * *	9-3-6	3)	16.500
Inferiori ni 16 anni:				
Manoyale comune			* .	11 100
Office and an analysis and an		* * *	图 水头	17,400
Donnel				
Superiori ai 18 anni:				
Self-ballitative for any financial				COS AND
Operala specializzata		2 4 4		20.450
Operata quanticuta	N 0 6			19.450
Operala qualificata Manovale comune	* # *	5 8 5	23	18.350
Dai 16 ai 18 anni:				
Manovale	2 2 6	h 2 a	L.	14.400
Inferiori ai 16 anni:				
Manovale			T.	11 150
MIRROVALIC	0 4 8	2 0	14,	11-100
TABISLLA EQUIPARATI				
· 集、公司者才能分别的法人公司 · 电动电影 电子 · 电子				
		Uem		Donna
1º grado - superiori a 21 anni		40.50		33.000
2º grado - superiori a 21 anni))	30.03	11)	23,300
TABELLA IMPEGATI				
		Çon		Donna
Categoria I. superiore ai 21 anni	L.	57.6		57.600
» 2. superiore ai 21 anni))	43.3		36,700
» 2. inferiore ai 21 anni))	37.6		31.850
» 3. A superiore ai 21 anni))	32.2	50	27.500

				Como	Dogua
tegoria	1.	superiore ai 21 anni	L.	57.600	57.000
))		superiore ai 21 anni))	a series are desired	36,700
))	22.	inferiore ai 21 anni))	37.600	31.850
))	33.	A superiore ai 21 anni	>>	32.250	27.500
))		A dai 19 ai 21 anni	7)	30.550	25,900
1)	3.	A dai 18 ai 19 anni))	27.050	
Ю	3.	A dai 17 ai 18 anni))	23,300	
))		A inferiore ai 17 anni))	21,500	18.200
1)		B superiore ai 21 anni))	27.800	23.300
3)		B dai 19 ai 21 anni))	26.050	22,150
))				23,450	18,250
))		B dai 17 ai 18 anni	10	19.750	16,630

19.750

18.000

15,750

Nel caso di inizie o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della indennità suddetta per quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato presso l'azienda, arrotondando ad un mese le frazioni superiori ai quindici giorni.

3. B dai 17 ai 18 anni

3. B inferiore ai 17 anni

L'indennità in parola verrà corrisposta in quattre rate trimestrali pagabili al 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre di ciascun anno. In casi parileo lari ed a richiesta dei singoli dipendenti, la Ditta un ticiperà degli acconti sulla parte di indennità già maturata.

Nel cuso di assenza dal lavoro per qualsiasi ragione, quaiora nel corso di un mese di calendario esse superino le quattordici giornate per gli operai e le sedici per gli impiegati, sarà dedotto dalla quota trimestrale un importo corrispondente alle assenze stesse.

L'importo da detrarre sarà calcolato dividendo un dodicesimo della quota annua per ventisei.

Detta indennità non è suscettibile di alcuna variazione in più o in meno degli elementi costituenti la retribuzione.

Tale indennità speciale non costituisce ad alcun effetto elemento della retribuzione.

Gli anticipi, gli aumenti concessi dalle aziende, attraverso accordi scritti o di fatto, verranno assorbiti fino alla concorrenza dei miglioramenti apportati con il presente istituto, nei casi in cui tali anticipi o aumenti siano stati concessi in riferimento al rinnovo del presente Contratto Nazionale di Lavoro.

Le somme eventualmente eccedenti saranno mantenute per il futuro come condizioni individuali di miglior favore.

NORMA TRANSITORIA

Per il corrente anno 1952 l'indennità speciale verrà corrisposta in relazione ai 37/313 dell'importo globale delle indennità annuali sopra riportate.

Att. 12.

DECORRENZA E DURATA

U presente contratto entra in vigore a partire dal 19 novembre 1952 ed avrà la durata di due anni, con scadenza al 19 novembre 1954.

Sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdettato tre mesi prima della scadenza con lettera R. R.

In caso di disdetta resterà ugualmente in vigore fino alla sua sostituzione.

PARTE V

ACCORDO AGGIUNTIVO AL CONTRATTO NA-ZIONALE NORMATIVO DI LAVORO PER GLI OPERAI ADDETTI ALLE INDUSTRIE ALIMEN-TARI VARIE

Art. 1.

OPERAL ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

E' da considerarsi lavoro discontinuo lo svolgimento di mansioni non aventi carattere di continuità.

Comunque per tali mansioni o per quella di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla tabella indicata dalla legge 15 marzo 1923, n. 692.

Qualora con lo svolgimento di più mansioni discontinue venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua. l'orario di lavoro dell'operaio addettovi rientra nelle limitazioni di legge previste in otto ore giornaliere o quarantotto settimanali di cui all'art. 9 del presente contratto.

Agli effetti della contingenza sarà riconosciuta la corresponsione dell'intera quota giornaliera per le prime otto ore di prestazione e di mezza quota oraria per ogni ora eccedente le otto fino al limite dell'orario normale di cui all'art. 9 del contratto operai, ferma rimanendo la corresponsione dell'intera quota oraria, maggiorata della relativa percentuale, per il lavoro straordinario.

Per gli autisti ed i carrettieri, nel caso in cui i me desimi dovessero compiere operazioni di carico e scarico, verrà a determinarsi fra le parti una indennità particolare, salvo che nel trattamento economico non ne sia già stato tenuto conto anche attraverso particolari condizioni di lavoro.

Le indennità di cui al presente comma non verranno corrisposte nel caso in cui si verificasse la condizione prevista dal comma 4 del presente articolo.

Art. 2.

COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire tra le parti, direttamente interessate.

Nel caso si adottassero sistemi di lavoro a cottimo si applicherà la seguente disciplina:

Il guadagno minimo del complesso dei lavoratori lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi normalmente considerati, non dovrà risultare inferiore al 25 % della paga contrattuale.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità o volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno verrà fatto a cottimo ultimato ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali nei periodi normali di paga di cui al 2º comma, ed al lavoratore saranno con cessi acconti, sul presumibile guadagno, non inferiori alla paga base maggiorata dalla percentuale minima di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo.

Art. 3.

DECORRENZA

Il presente accordo, aggiuntivo al contratto nazionale normativo di lavoro per gli operai addetti alle industrie alimentari varie, entra in vigore a partire dal 19 novembre 1952 ed avrà la durata di due anni, con acadenza al 19 novembre 1954.

Sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdettato tre mesi prima della scadenza con lettera R. R.

In caso di disdetta resterà ugualmente in vigore fine alla sua sostituzione.

ALLEGATO 4

ACCORDO DEL 9 AGOSTO 1954 PER IL CONGLOBAMENTO E RIASSETTO ZONALE DELLE RETRIBUZIONI PER GLI ADDETTI ALLE INDUSTRIE DELLE BUDELLA E DELLA TRIPPA

Addi 9 agosto 1954, in Roma,

tra

la Confederazione Generale dell'Idustria l'Valiana, rappresentata dal suo presidente, dott. Angelo Costa, dal vice presidente, dott. senatore Borletti e dall'ingegnere Emilio Zacchi, assistiti dal vice segretario generale, avv. Rosario Toscani e dal dott. Filippo Bazzanti; con l'intervento dell'Associazione Italiana Industriali l'RODOTTI ALIMENTARI, rappresentata dal suo direttore, Girolamo Gianni

la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, rappresentata dal segretario generale on. Giulio Pastore è dai segretari consederali dott. Bruno Storti, dottor Paoto Cavezzali, dott. Dionigi Coppo, assistiti dal professore Salvatore Papa; con l'intervento della Federa-ZIONE UNIEABIA LAVORATORI PRODOTTI INDUSTRIALI ALI-MENTARI, exporesentato dal una segretaria, sig. Cleudio Cruciani;

l'Unione Italiana del Lavoro, rappresentata dal dottor Italo Viglianesi e dal dott. Raffaele Vanni, assistiti dal nig. Sergio Cesare; con l'intervento della Unione Lavo-RATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal segretario sig. Ferruccio Bigi.

Addi 9 agosto 1954, in Roma,

In Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal suo presidente, dott. Angelo Costa. dal vice presidente, dott, senatore Borletti e dall'ingegnere Emilio Zacchi, assistiti dal vice segretario generale, avv. Rosario Toscani e dal dott. Filippo Bazzanti; con l'intervento dell'Associazione Italiana Industriali PRODOTTI ALIMENTARI, rappresentata dal suo direttore, dott. Francesco Massa, e dal suo vice direttore, dottor Girolamo Gianni;

In Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavo-BATORI, rappresentata dal segretario generale dottor Giuseppe Landi, assistito dai signori Enrico Bruni, Orfeo Sellans, Francesco Bloise e Giordano Bruno Censi; con l'intervento della Federazione Nazionale Lavoratori Industrie Alimentari, cappresentata dal segretario signor Ernesto Russo, assistito dai sigg. Giovanni Erpete provincia; tali importi restano in vigore anche per i · e Giovanni Celentano;

ai fini dell'attuazione, nei riguardi del settore industrie delle budella e della trippa, dell'accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale, si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

RETRIBUZIONI MINIME UNIFICATE

Le nuove retribuzioni minime unificate per gli imdott. Francesco Massa, e dal suo vice direttore, dottor piegati, gli intermedi e gli operai sono quelle risultanti dalle annesse tabelle.

Art. 2.

DECORRENZA

Ferme restando le disposizioni di cui all'art. 6 dell'Accordo 12 giugno 1954, le tabelle di cui al precedente art. I hanne ha decorrenza stessa del predette accordo, e cioè, dal periodo di paga in corso al 12 giugno 1954.

Art. 3.

RIPROPORZIONAMENTO ALIQUOTE CONTRATTUALI

In conformità a quanto disposto dall'art. 4 dell'accordo 12 giugno 1954 le aliquote previste dai sottonotati artt. del C.N.N.L. 6 dicembre 1952 vengono modificate come segue:

PARTE TERZA

IMPIEGATI

Art. 10.

Comma quarto

Per clascuna ora di lavoro compiuta oltre le 44 e fino alle 48 settimanali verrà corrisposto il 50 per cento della nuova retribuzione unificata-

L'applicazione della norma di cui sopra non deve in ogni caso portare a ridurre gli importi corrisposti antecedentemente al presente accordo, che fossero eventualmente superiori per qualche qualifica in qualche nuovi assunti.

PARTE QUINTA ACCORDO AGGIUNTIVO

Art. 6.

Comma secondo

La percentuale minima di cottimo è riproporzionata all'8 per cento.

Art. 4.

Ai fini dell'applicazione delle nuove aliquote di cui brodo al precedente art. 3, nonchè ai fini di tutti gli altri effetti.

istituti contrattuali che non siano stati espressamente regolati in diverso modo, le retribuzioni minime con trattuali sono quelle di cui al precedente n. 1.

Art. 5.

Il presente accordo forma parte integrante del C.N. N.L. 6 dicembre 1952, per i lavoratori addetti alle Industrie delle budella e della trippa ed esteso con successivo accordo 28 settembre 1953 anche ai lavoratori addetti all'Industria degli estratti alimenturi, dadi per brodo e prodotti affini, e ne segue le sorti a tutti gli effetti.

TABELLE DELLE RETRIBUZIONI MINIMI CONGLOBATE A VALERE DAL 12 GIUGNO 1954

TABELLA 1 - IMPLEGATI - a) JOMINI - Stipendio minimo mensile

	1ª CAT.	2º CATE	CATEGORIA			χς •8	Jate oria	4						CATEGORIA	В		
NONE	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Infer. 21 anni	Sup. 21 anni	20-2. auni	19-20 anni	15- 9 anıl	17-18 anui	16-17 anni	Infer. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anui	18-19 anni	17-18 anni	16-17 auni	Infer. 16 anni
ZONÁ G: Minno Torino Genova (g)	71,000 69,450 68,800	53.500 52.300 51.850	46.400 45.403 45.003	39.850 88.950 33.600	38.2.0 37.400 37.10	26.750 85.950 25.600	53.730 53.000 53.000	29.050 23.450 28.200	26.950 26.350 26.100	22.200 21.750 21.550	33.750 33.000 32.700	32.250 31.550 31.250	31.300 30.600 30.350	29.300 28.650 28.400	24.750 24.250 24.000	23.500 22.500 22.600	18,600 18,150
ZONA E. Como, Firenze, Roma	68.500	51.600	44.800	38.450	36.900	35.450 85.850	22. 350 22. 950	28.050	26.000	21.450	32.550	31.100	30.200 30.550	28.300	23.900	22.500 22.750	17.950
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremoun, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa. Situationi extra: Crema Sindarion Trieste Verbania	66.000 70.300 68.050 67.150	49.750 52.950 51.800 50.100 50.600	43.180 44.500 44.500 43.500 43.900	\$7.050 \$9.450 \$3.200 \$7.700	85.003 37.803 36.713 85.513	\$4.150 36.400 \$5.250 \$4.750	\$1.:100 \$5.:150 \$4::150 31.:150	27.050 28.60 27.900 27.250 27.500	25.050 25.630 25.850 25.850 25.850	20.650 22.00 21.300 21.000	31.400 32.400 31.600 31.950	30.000 31.950 30.200 30.500	29.100 20.000 29.800 29.600	27.250 29.000 28.100 27.450	23.050 24.550 23.750 23.200 23.450	21.700 23.100 22.350 21.850 22.050	17.300 18.400 17.800 17.400 17.600
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorinia, Imperia, Monfaicone, Savona, Trento, Vencell. Situatione extra: Biella	69.250	48.800	42.350	36.350 38.850	84.90	33.55)	30,800	26.500	24.600	20.300	30.800	29.400	28.550	28.750	22.600	21.800	16.950
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Pudova, Bavenna, Verona, Vicenza	63.950	48.050	41.650	35.750	34.350	\$3.0C0 '	30,130	26,100	24.200	19.950	30.250	28.900	28.050	26.250	22.200	20.900	16.650
ZONA V: Alessandria, Belluno, Pologna, Modona, Napoli, Parina, Piacenza, Reggio Emilia	63.200	47.200	40.950	34.900	33.525	32.200	33,600	25.500	23.600	19.500	29.550	28.250	27.400	25.700	21.700	20.450	16.300
ZONA VI: Forll, Grosseto, Lucca, Tisto a, Udine	61.950	46.450	40.300	34.450	33.100	31.800	13,500	25.150	23.300	19.250	29.100	27.800	27.000	25.300	21.350	20.100	16.050
ZONA VII: Ancona, Asti, Cunco, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	61.550	45.900	39.850	53.750	32.45)	31.150	23.000	24.650	22.850	18.850	28.550	27.250	26.450	24.800	20.950	19.750	15.700
ZONA VIII: Arczzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni Situazione extra: Valdarno	60.250	44.950	39.003	33.050 34.200	31.75) 32.85)	CO.500	29.000	24.950	22.350 23.150	19.450	27,950	26.700	25.000	24.250	20.500	19.300	15.400
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosincie, Lecce, Messina, Pesaro, Ricii, Viterbo Siluazione extra: Ascoli Piceno	58.100	43.650	37.550 37.850	31.600	30.60	29.150	56.339	23.050	21.400	17.650	26.950	25.550	24.800	23.250	19.650	18.500	14.750
ZONA X: Avellino, Esnovento, Campobaseo, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Fóggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	67.550	42.450	36.500	80.800	29.55	28.40C	56.130	22, 450	20.800	17.200	25,300	24.750	24.000	22.500	19.000	17.900	14.250
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latins, Maters, Polenza, Raguss, Sira- vula, Trapani	56.150	41.350	35.900	30.000	28.833	27.700	001-25	21.900	20.300	16.750	25.100	23.950	23.250	21.800	18.400	17.350	13.800
ZONA KII: Callanissetta Enna, Regijo Calabria	63.550	39.550	34.350	23.600	27.50)	26.400	57.370	20,900	10.350	15,950	23.850	22.800	22.100	20.700	17.500	16.500	13.150

a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia,

Tabella 1 IMPIEGATI - b) DONNE - Stipendio minimo mensile

	1. CAT.	2ª CATEGOR	ATEGORIA			3ª C.	CATEGORIA	4					34 (CATEGORIA	В		
20% 額	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Infer. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	13-19 anni	17-18 anni	16-17 antii	Infer. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	10-20 lane	18-19 anni	17-18 anuj	16-17 anni	Infer. 16 anni
ZONA O: Million. Tolino. Genova (2)	71.000 69.459 68.800	46.000 45.000	89.550 83.700 88.350	34.250 33.500 33.500	32,300 31,100 21,300	29.050 28.450 28.200	26.900 26.309 26.050	24.700 24.150 25.050	22.050 22.450 22.250	20.500 20.050 19.850	29.050 28.400 28.150	27.750 27.150 26.900	25.000 25.400 25.200	22.950 22.450 22.250	20.000 20.450 20.300	10.850 19.400 19.250	17.400 17.000 16.850
ZONA I: Como, Firenze, Roma Situazione exitu: Vatese	68.500	41.400	33.500	33,400	31.150	28.050	25.950 26.200	25.800	22.150	19.750	28.350	26.750	25.100	22,400	20.200	19.350	16.950
ZONA U: -Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Cariara, Novara, Pavia, Pisa - Situazioni extra: Crema Sonurio Triesto Verballa.	66.00C 70.300 68.050 66.500 67.150	42,750 45,550 44,100 43,100	36.500 39.200 37.950 37.050	31.850 33.906 32.100 32.400	30.050 32.000 81.000 80.250	27.050 28.800 27.930 27.530 27.530	25.000 25.200 25.200 25.450	22.950 24.450 25.650 23.150 23.350	21.350 22.700 22.000 21.500	10.050 20.300 19.650 19.200	27.000 28.750 27.850 27.850 27.450	25.SG0 27.450 26.600 26.000	24.150 25.730 24.998 24.850	21.350 22.700 21.500 21.700	19.450 20.700 20.050 19.600	18.450 19.650 19.050 13.600 18.800	16.150 17.200 16.700 16.300 16.450
ZONA III: Liergano, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli Situazione extra: Bicha		41.950	36.100	31.250	29,150				20.950	18.700	26.500	25.300	23,700	20.950	19.100	18.100	15.850 16.950
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	63.950	41.300	35.500	30.750	29.000	23.100	091.43	22.150	20.600	18.400	26.050	24.850	23.300	20.550	18.750	17.800	15.600
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Placenza, Reggio Emilla	63.200	40.550	34.900	30.000	28.300	25.500	23,550	21.650	20.100	17:950	25,450	24.800	92.750	20.100	18.350	17.400	15.250
ZONA VI: Forh, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	61.950	39.020	34.350	29.620	27.950	25,150	23.250	21.350	19.850	17.700	25.050	23.050	22.400	19.800	18.050	17.150	15.000
ZONA VII; Ancona, Asti, Cuneo, Fernara, Palermo, Rovigo, Siena, Trevizo	61.550	39,500	33.950	29.020	27,400	24.650	22.300	20.900	19.450	17.350	24.550	23.450	22.000	19.400	17.700	16.800	14.700
ZONA VIII Arczo. Barl, Perugla, Pescara, Salcrno, Taranto, Terni Situazione extra.	60.250	\$8.650	33.250	28.450	26.500	24.100	22.300	20.500	19.050	17.000	24,050	22.950 23.750	22.250	19.000	17.350	16.450	14.400
ZONA IX: Cagliari, Catania, Fresinone, Lecce, Messina, Pesaro, Ricti, Viterbo Situazione extra Ascoli Piceno	58.100	37.250	32.000	27.200	25.850	23.050	21.350	19.600	18.200	16.250	23.200	22.000	20.600	18.200	16.600	15.750	13,800
EORA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggla, L'Aquin, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	57,550	36.500	31.400	26.450	050,42	22,450	20.750	19.100	17.750	15.800	22.300	21.300	19.950	17.600	16.050	15.250	13,350
ZONA XI: Agrigonio, Brindisi, Latina, Matern, Potenza, Ragusn, Siracusa, Trayan	56.150	85.550	30.600	25.800	24.350	21.900	20.250	18.600	17.300	15.450	21.000	20.000	19.300	17.050	15.550	14.750	12.950
ZONA XII: Cuttanissetta, Enna, Reggio Calabria	53.550	34.000	20.250	24.600	23.200	20.900	19.300	17.750	16.500	14.700	20.500	10,460	15.350	16.200	14,500	14,050	12.500
THE RESERVE OF THE PROPERTY OF																	

(a) Offre comprensive dell ox quota integrativa della contingenza vigenté nella provincia,

TARELA 2 - CATEGÓRIE SPECIALI O INTERMINA - Paga minima mensile

20NA O. Comp. Plenere, Eorna. Livorio, Massa Carrara, Roviera 25.000 44.550 38.50	ATEGORIA Inferiore 21 anni	5 C.PEGO.II		1ª CAUTTORIA	ORLA		2ª CAT	CATEGORIA	
Superiore Inferiore Stand Stan	Infertore 21 anni		A A A A STATE AND ADDRESS OF THE PARTY AND ADD	The same party that the Print of the Party and the Party a			-	-	
Street		20-21. nni 19-5. anni	18-19 auni	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anul	Superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
1.00 1.00	45 900 44.\$50 44.450	80 130 90 130 130 130 130 130 140 131 140 131	33.700 32.050 32.050	44 650 43 650 48.250	38.700 37.850 37.500	33.950 83.200 \$2.900	32.200 31.500 31.200	28.700 28.100 27.850	26.750 26.150 25.900
Pareno, Cremona, Livorio, Massa Carrara, Novara, 48,250 42,550 41,000	44.250	36.17K 36.23º	32,300	43.050	87.350	32.750			25.800
Series S	44.750	36,3501 115,532	32,450	43.550	37.750	33,100	31.400	28.000	26.100
Descriation	42.650	35.50	31,350	41.500	86.000	81.550	29.950	26.700	24.850
Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, 47.350 41.850 ne extra: a. Belluno, Bologna, Mavenna, Verona, Vicenza 46.450 41.050 a. Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, 45.050 39.850 sseto, Lucca, Pistoia, Udine	45.450 44.000 43.000 48.400	25 050 100 050 25 050 20 20 20 35 050 35 050 105 105 105 105 105 105 105 105 10	33,350 32,500 31,350 31,850	44.200 42.800 41.800 42.200	38.300 37.100 36.250 36.600	\$3.600 \$2.550 \$1.500 \$2.100	31.850 80.850 80.150 30.450	28.450 27.550 28.900 27.150	26.450 25.650 25.050 25.300
ne extra: , Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza, 46.450 41.750 segio Emilia 45.050 39.450 seto, Lucca, Pistoia, Udine 44.600 39.450 setto, Lucca, Pistoia, Udine 44.600 39.450 setto, Lucca, Pistoia, Tdine 44.600 39.450 setto, Lucca, Pistoia, Tdine 44.100 39.450 setto, Lucca, Pistoia, Taranto, Terni 42.650 38.500 ne extra: Regio Emilia 42.650 39.450 setto: 42.000 37.750 setto: 44.100 39.450	41.850	34 100 (13.83)	80.750	. 40.700	85.300	30.950	29.350	26.200	24.400
a. Belluno, Bologna, Modena, Nerona, Vicenza 46.450 41.050 Beggio Emilia	44.750 88	86 500 1 17 500	32.500	43.550	37.750	33.100	31.400	28.000	26.100
a. Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Reggio Emilia	41.050	33, 450 23, 530	CO.150	39.950	34.650	30.350	28.800	25.700	23.900
seto, Lucca, Pistoia, Udiuc	39.850	32.530 SI.£00	29.250	88.750	83.600	29.450	27.950	24.950	28.200
sti, Ounco, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso 43.550 38.600 art, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni 42.650 37.700 ne extra: Trosinone, Locce, Messina, Pesaro, Rieti, 41.700 38.850 ne extra: Ficeno 37.150 Benevento, Campobusso, Caserta, Catanzaro, Chieti, 62.000 87.150 Benevento, Campobusso, Caserta, Nuoro, Sassari, Terumo 40.450 85.750	39.450	32,156 31,560	23.659	38.350	33.300	29.150	27.650	24.700	28,000
ari, Perugla, Pescura, Salerno, Taranto, Terni . 42.050 87.700 ne extra: Atania, Frosinone, Locce, Messina, Pesaro, Rietl, Piceno	38.600	913°C 365°T8	23.300	37,450	32.500	28.500	27.050	24.100	22.450
Sanother 37.700	037:08	27.700	36,700	81.800	27.900	26.450	23.600	22.000	
Catania, Frosinone, Locce, Messina, Pesaro, Rietl, 41.700 81.850 in Piceno Benevento, Campolusso, Casarta, Catanzaro, Chieti, Boggia, L'Aquila, Macereta, Nuoro, Sassari, Terumo	39.000	03\$*00 255'18	28.650	37.950	32.900	28.850	27.400	24.450	22,750
sione extra: oui Piceno , Benevento, Campobiasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, , Boggia, L'Aquila, Macereta, Nuoro, Sassari, Teramo	36.850	03:350 cco gs	26.700	35.850	31,100	26.900	25.500	22.750	21.200
, Benevento, Campolusso, Caserta, Catanzaro, Chieti, 40.450 85.750	37.150 31.	29 8:0 27.30	26.500	36.100	31.300	27.100	25.700	22.950	21.350
	86.750	28 650 27.900	25.600	34.800	30.150	28.000	24.650	22.000	20.500
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Sira. cusa, Trapaut	34,700	27 6.0 23,900	24,900	38.750	29.250	25,100	23.800	21.250	19,750
ZONA XII: - Caltanissetta, Enna, Reggio Caltaria	32.850	26 150 25,450	, 23.600	81.950	27.700	23.750	22.500	20.100	18.700

(a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia-

TABELLA 3 OPERAI - a) UOMINI - Paga minima onana

	OPERATO	IO SPECIALE	72.1T0		Offerato Qu	QUALIFICATO		W	MINOIALE SP	SPACIALIZZATO			Mano tade	音がいずつい	
a N O Z	Supertore 20 anni	18-20 anni	16 18 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Superioro 20 auni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anul	Superiore 20 anni	18-20 anut	16-18 anni	Inferiore 16 anni
EONA O: Linino. Torino. Genova (a)	150 — 176,10 174,55	174,95 171,10 109,60	154,90 151,50 150,15	161,60 158,10 156,70	156,80 153,40 152,05	187, 75 124, 75 153, 55	714	152,70 148,40 148,05	142,50 180,40 188,15	119,50 116,03 100,001	88,60 88,65 85,90	142,50 139,40 133,15	133,10 150,20 129,05	105,20 102,90 101,95	73,10 71,50 70,90
ZONA I: Como, Firenze, Roma	173,75	168,85	149,50	156,—	151,35	152,95	110,05	147,40	137,55	108,55	85,50	137,50	128,45	101,50	70,55
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa Stuazione extra: Crema Crema Yriese Yriese Verbania.	167,45 178,25 172,70 168,75 170,35	102,75 173,20 167,80 163,95 163,05	164,10 158,85 148,55 145,15	160,35 160,05 155,05 151,50	145,90 155,30 150,45 147,	128,15 130,45 122,15 129,35	106,65 112,90 169,35 106,85 107,90	142,05 151,25 146,50 144,50	132,55 141,10 136,70 133,55 134,85	101,65 111,40 107,90 105,10	8 7 2 8 6 5 1 8 8 8 1 8	132,50 141,10 136,65 133,50 154,80	123,75 131,80 127,65 124,70 125,90	97,80 104,15 100,85 98,55 99,50	68 72,40 70,10 68,50 69,15
ZONA III: Bergamo, Bresela, Gorizla, Imperia, Monfalcone, Eavona, Trento, Venezia, Vercelli	161,35	159,70	141,40	147,55	143,15	125,75	104,10	129,40	130,05	102,65	\$0,85	130	121,45	95,95	66,70
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	161,95	157,40	139,35	145,10	140,80	123,70	102,40	137,-	127,80	100,90	79,45	127,50	119,10	04,10	65,45
ZONA V: Alesendria, Belluno, Bologna, Modena, Naroli, Parun, Piucenza, Reggio Enilia	158,50	154,—	136,35	141,50	137,80	120,60	00,80	183,25	124,30	98,15	77,30	123,75	115,60	91,35	63,50
ZONA VI: Forll, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	156,90	152,45	135 —	140,10	135,90	110,40	08,80	131,90	128,05	97,15	76,50	129,50	114,45	90,40	62,85
ZONA VII: Aucona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	153,35	140	131,05	136,90	132,80	116,65	96,55	128,80	120,15	94,85	74,70	119,25	111,40	68,05	61,20
ZONA VIII: Argzo, Barf, Porugia, Peccara, Salcrno, Taranto, Terni Bituazione extra. Valdarno	150,20	145,95	129,20	134,05	130,05	114,25	94,55	126,10	117,65	92,85	78,15	116,75	109,05	86,20	50,90
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Vitorbo Situazione extra: Ascoli Piceno	144,85	140,70	124,60	128	124,15	100,10	90,30	120,30	112,25	88,60 89,80	65,80	111,25	103,95	\$2,10 82,73	57,10
ZONA X: Aveilino, Denevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquiia, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	140,10	136,10	120,50	123,95	120,25	105,65	87,45	110,10	108,35	85,50	32,79	106,75	99,70	78,80	54,80
ZORA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Sira-	135,20	181,40	116,35	119,60	116,05	101,95	84,40	112,05	104,65	82,55	8	103,-	02,20	36,05	52,85
ZONA XII: Gultanissetta, Enna, Reggio Calabria	123,05	124,45	110,20	118,80	109,90	96,55	79,95	105,10	8	78,15	61,55	02,20	01,10	71,95	50,03

(a) Cifre comprensive dell'ax quota integrativa della contingenza vigeate nella provincia,

TABLLA 3 . OPERA! - b) DONNE -- Page mining orang

		1ª CAT	САТЕСОБІА.			2ª CATE	CATEGORIA			3ª CAT	CATEGORIA.	
2 O N 18	Superiore 20 anni	18-20 anni	16 ^L 13 anni	Infortate 16 az 11	Superior 20 7.11	. 4-20 arni	16-18 anni	Inferiore 1.6 anni	Superiore 20 anni	18-20 appl	16-18 ean	Inferiore 16 anni
ZONA 0: Minno. Torino Genova. (a)	124,15 131,20 130,05	112,35 103,85 108,85	105,85 103,55 102,60	7; ; 6 9, 1, 9 30, 1, 9	127.10 3124.50 1127,20	106,55 104,23 108,23	94,56 92,48 91,65	82,25 80,45 79,70	119,25 116,65 115,60	100,40 98,20 97,36	. 89,70 77,78 62,08	25.05 23.03 39.03
ZONA I: Como, Firenze, Roma Situazione extra: Varese	129,45	108,85	102,15	10, cc	122,65	102,83	91,20	79,35	115,05	96,99	86,58	69,30
10, Cremona, Livorio, Massa Carrara, Novarrenteria:	132,86	104,40	98,40	* 52 %	125.53	105,50	87,90 83,60 90,65	76,45 81,45 78,85	110,85	98,88 96,45 86,85	88.88 8.88	66, 39 71,15 68,90
Trieste Verbania,	125,65	105,20	99,15	88, 65	119,01	100,75	38,55 39,40	77,05	111,70	94,05	84,80	67,30
CONA III: Bergamo, Brescla, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trenta, Venezia, Vercelli Situazione extra: Biella	122,35	102,45	96,55	91,45	11.5 30	51,12	86,20	30,80	108,75	93,40	81,80	65,50
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	120,80	100,70	94,95	\$6,58	118,93	32,45	84,70	73,70	108,65	89,80	80,20	64,25
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Placenza, Reggio Emilia	117,25	98,15	92,55	81,90		12,85	82,35	71,65	103,50	87,15	77,85	62,35
ZONA VI: Forli, Grosseto, Lucca, Pistol:, Udine	116,05	97,20	01,60	81 10	(9 ^f Ω)	1 00,10	31,55	70,95	102,45	86,30	77,05	61,75
ZONA VII:: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrart, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	113,40	- 64,90	39,50	79,23	101	69,70	79,60	69,25	99,75	8	15 1	00,10
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni . Stinazione extra: Valdarno	111 —	92,90	87,60	77,55	104,75	67,80	77,90 80,70	67,80	97,65	82,20 8 5,05	76,45	58,85 60,85
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Ricti, Vitorbo	105,90	88,65 89,35	84,25	74 57	90,00 36,001	83,75	74,30	64,65	93 —	78,30	69,95	56,05 56,50
ZONA X: Avellino, Benevento, Campolasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, I'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	102,50	85,80	80,80	71 65	96,83	80,80	71,70	62,40	89,25	75,15	67,15	63,80
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Katera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	06,86	82,80	78,05	69.10	20. 92	77,95	69,15	60,20	86,10	72,50	61,75	51,90
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	98,55	78,35	73,85	65.10	88	73,75	65,45	66,95	81,45	48,00	61,30	49,10

(a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

ALLEGATO 5

ACCORDO DEL 30 LUGLIO 1955 PER IL CONGLOBAMENTO E RIASSETTO ZONALE PER I DIPENDENTI DELLE INDUSTRIE DELLE BUDELLA E DELLA TRIPPA

Addì 30 luglio 1955, in Roma,

tra

la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal vice segretario generale avv. Rosario Toscani, assistito dal dott. Danilo Pucci; con l'intervento dell'Associazione Italiana Industriali Prodotti Alimentari, rappresentata dal suo direttore dottore Francesco Massa e dal suo vice direttore dott. Girolamo Gianni;

е

la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, rappresentata dal segretario generale, on. Giulio Pastore e dai segretari confederali dott. Bruno Storti, dottore Paolo Cavezzali, dott Dionigi Coppo, assistiti dal professore Salvatore Papa; con l'intervento della Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industriali Alimentari, rappresentata dal suo segretario, sig. Ugo Zino;

l'Unione Italiana del Lavoro, rappresentata dal dottor Italo Viglianesi e dal dott. Raffaele Vanni, assistiti dal sig. Sergio Cesare; con l'intervento della Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, rappresentata dal segretario, sig. Ferruccio Bigi;

Addi 30 luglio 1955, in Roma,

tra

la Confederazione Generale dell'Industria Italiana. rappresentata dal suo presidente, dott. Angelo Costa. dal vice presidente, dott. senatore Borletti e dall'ingegnere Emilio Zacchi, assistiti dal vice segretario generale, avv. Rosario Toscani e dal dott. Filippo Bazzanti, 9 agosto 1954.

con l'intervento dell'Associazione Nazionale Industriale delle Conserve Alimentari Vegetali, rappresentata dal suo direttore dott. Remigio Barbieri, e dell'Associazione Italiana Industriali Prodotti Alimentari, rappresentata dal suo direttore, dott. Francesco Massa, e dal suo vice direttore dott, Girolamo Gianni;

e

la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, pappresentata dal segretario generale dottore
Giuseppe Landi, assistito dal sig. Enrico Bruni con
l'intervento della Federazione Nazionale Lavoratori
Industrie Alimentari, rappresentata dal sig. Ernesto
Russo, assistito dai sigg. Giovanni Erpete e Giovanni
Celentano.

ai fini dell'attuazione nei riguardi del settore industriale delle budella e della trippa dell'accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale a completamento del precedente accordo del 9 agosto 1954, si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

RETRIBUZIONI MINIME UNIFICATE PER GLI OPERAI ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI

Le nuove retribuzioni minime unificate per gli operai addetti ai lavori discontinui di cui alle tabelle allegate al contratto 6 dicembre 1952, sono quelle risultanti dalle annesse tabelle.

Art. 2.

Il presente accordo forma parte integrante del precedente accordo di conglobamento del settore del 9 agosto 1954.

TABELLE STIP

	ZONAO			ZONAI		ZONATI					
QUALIFICUE	Milano	T orino	Genov a	Como Firenze Roma	Varese	Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	Crema	Sondrio	Trieste	Verbania	
										•	
TOMINI	1										
Augruppamento A (Qualificati). Autien per servizio fuori stabilimento, motoscafisti, informieri patentati:		•							•		
Emperiori al 20 anni: per S ore	1.292,90 1.381,95 1.471,50	1.264,90 1.351,45 1.433 —	1.253,90 1.333,95 1.421,50	1.248,10 1.335,95 1.424 —	1.261,90 1.350,95 1.440 —	1.202,90 1.268,95 1.375 —	1.280.40 1.366,45 1.452,50	1.240,40 1.827,95 1.415	1.212,40 1.295,45 1.379 —	1.223,90 1.310,45 1.897 -	
Dai 18 at 20 anni: per 8 ore	1,254,40 1,340,95 1,127,50	1.227,40 1.311,45 1.395 —	1.216,40 1.299,45 1.582 —	1.210,90 1.996,45 1.381,50	1,221,40 1,810,45 1,397 —	1.167,40 1.250,05 1.331 —	1.242,40 1.325,05 1.400,50	1.203,90 1.253,45 1.872,50	1.176,40 1.200,90 1.338 —	1,137,40 1,271,43 1,355,50	
Da: 16 ai 18 anni: per 8 ore	1,102,40 1,177,95 1 251 —	1.078,40 1.151,95 1.225,60	1.033,40 1.141,45 1.211	1,033,90 1,138,95 1,213,50	1.075,90 1.151 95 1 927,50	1.025,40 1.002,45 1.142	1.091,90 1.161,05 1.238,50	1.057,40 1.131.15 1.205,50	1.038,40 1.104,45 1.175,00	1.042,00 1.116,00 1.100,50	
Infinorial 16 and: per 9 ore per 10 ore	913,19 974,95 1.035 —	892,40 953,45 1.014,50	881,40 944.95 1.005 -	850,40 942,45 1.004,50	890,40 95°,95 1.015 —	848,40 999,15 970 —	903,40 263,95 1.021,50	874,90 920,43 997,50	854,60 915,94 972,50	868,46 421,41 930,56	
Ecogningomenio B.		1									
Compil aventi altre mansioni:											
Superiori al 20 anni: per 8 ore per 9 ore	1.148,40 1.227,45 - 1.507-	1.123,40 1.199,95 1.277 —	1.113,40 1.188,95 -1.261,50	1.103,40 1.186,45 1.265 —	1.120,40 1.190,95 1.270,50	1.068,40 1.148,45 -1.218,50	1.136,90 1.216,95 1.297 —	1.101,40 1.178,95 1.250,50	1.076,40 1,119,95 1.223,50	1.080,40 3,1 <u>63,4</u> 1.240,50	
Dai 18 al 20 anni; per 8 ore	1.072,40 1.148,95 1.226 —	1.048,90 1.123,45 1.197,50	_1.039,90 1.112,95 1.186 —	1.034,90 1.110,95 1.185,50	1.046,40 1.122,95 1.200 —	- 997,40 1.069,95 1.143 —	1051-,90- 1.133,95 1.216,50	-1.028,40 1.103,45 1.178	1.004,90 1.076,45 1.149 —	1.011.4 1.088,9 1.163,5	
Dai to at 18 auni: per 8 ore per 0 ore per 10 ore	848,40 905,95 964 —	829,90 885,45 911,50	822,40 876,95 932 —	818,40 875,45 932,50	827,40 885,45 943 —	788,90 843,45 898 —	839,90 807,95 956 —	\$13,40 869,45 925,50	794,90 848,45 902,50	802,40 858,41 914,50	
Enfectorial 13 anult per 8 orc	590,40 629,95 669,50	577,90 615,95 654 —	572,90 610,45 648 —	570,40 608,95 647,50	576,40 615,95 655,50	549,90 586,95 624 —	584,90 624,45 664 —	566,40 001,95 643	553,90 590,45 627 —	558,90 596,90 635 —	
DOXXE											
Resgruppamento C. Infermens patentato: per 8 ere	1.016,90 1 093,15 1.149,90	, 9 94,40 1 .058,65 1 .122,40	985,90 1.048,65 1.111,90	981,40 1.046,15 1.110,40	992,40 1.058,65 1.124,90	945,40 1.008,15 1.070,90	1.000,90 1.069,65 1.132,40	974,90 1.03 ² ,65 1.101,99	952,40 1.012,13 1.075,40	961,90 1.025,1 1.088,4	
Bangruppamento D. Donne con altre manifont: per 8 ore	954,40 1.017,15 1.079,90	933,40 993,65 1.054,40	924,90 984,15 1.043,40	920,40 982,65 1,044,40	930,90 993,65 1 .056,40	886,90 946,15 1.005,40	944,00 996,15 1.063,40	\$14,90 975,65 1.038,90	8 93,00 951.65 1.009,40	902,4 963,1 1.023,9	

END! MINIM!

ZONA III		ZONA IV	ZONA V	ZONA VI	ZONA VII	ZONA VIII		ZONAIX		ZONA X	ZONA XI	ZONA XII
Bergamo, Breecia, Gorizia, Imperia, Monfatoone, Savo- no, Trento, Venezia, Vercelli	Biella	J.a Spezia, Mantova, Padova, Ravenua, Verona, Vicenza	Alessandria, Belluno, Bologna, Modema, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	Forll, Grosseto, Luera, Pistola, Udine	Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Slena, Treviso	Arezzo, Bari, Perugia, Pesca- ra, Salerno, Taranto, Terul	Valdarno	Cagliari, Catania, Frostnone, Lecce, Messina, Pesare, Bie- ti, Viterbo	Ascoli Piceno	Aveilino, Benevento, Campo- basso, Caserta, Catanzaro, Chiefi, Cosenza, Foggia, J. Aquila, Macerta, Muoro, Sassari, Teramo	Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Bagusa, Siracusa, Trapani	Cattaniesetta, Enna, Reggio Caistria
1.180,40	1,262,40	1.160,99	1.132,40	1.120,90	1.095,40	1.072,40	1.109,40	1.024,40	1.031,90	991,90	956,90	908,
1.264,95	1,349,95	1.243,95	1.213,95	1.200,45	1.174,45	1.149,95	1.189,95	1.099,45	1.106,45	1.064,95	1.027,95	972,
1.349 —	1,438 —	1.327,50	1.296 —	1.280 —	1.253,50	1.227 —	1.270,50	1.175 —	1.180,50	1.188,50	1.099 —	1.038,
1.145,40	1.224,40	1,126,40	1.093,40	1.087,40	1.062,40	1.040,40	1.076,40	993,40	1.000,90	962,40	928,40	879
1.226,95	1.310,45	1,206,95	1.177,95	1.164,45	1.139,45	1.115,45	1.154,45	1.066,45	1.073,45	1.033,45	997,45	943,-
1.308,50	1.396,50	1,287,50	1.257,50	1.241,50	1.216 —	1.190,50	1.232,50	1.139,50	1.145,50	1.104,50	1.060,50	1.007,4
1.006,40	1.075,90	989,90	984,90	955,40	933,40	914,40	945,40	872,90	879,40	845,40	815,90	772,
1.077,95	1.150,45	1.060,45	1.034,95	1,022,95	1.000,95	979,95	1.013,95	987,45	942,95	907,95	876,45	828,
1.149,50	1.225,50	1.131,50	1.104,50	1,091 —	1.068	1.046,—	1.082,50	1.001,50	1.006,50	970,50	937 —	885
832,90	890,40	819,40	798,40	790,40	772,40	758,40	782,40	722,40	728,40	699,90	675 ,40	639.,
892,45	951,45	877,95	856,45	846,45	828,45	810.95	839,45	775,95	780,95	751,45	725 ,45	686.,
951,50	1.014,50	938,50	914 —	902,50	884 —	865,50	896,50	829 —	833 —	803,50	775 ,50	733 -
1.048,90	1.120,90	1.028,40	998,40	988,40	982,40	942,40	974,40	898,40	904,90	862,40	832,40	788,
1.121,45	1.193,95	1.100,45	1.069,45	1.056,95	1.030,45	1.008,45	1.044,45	962,95	970,45	924,95	892,95	844,
1.195 —	1.277,50	1.172,50	1.140	1.125,50	1.098,50	1.075 —	1.114 —	1.027,50	1.035,50	987,50	953,50	901,
978,90	1.046,40	960,40	932,40	922,90	898,40	879,90	910,40	838,90	844,90	804,90	776,90	736,
1.049,95	1.122,45	1.029,95	1.000,95	989,45	964,95	944,45	977,95	901,45	903,45	865,45	835,95	791,
1.121 —	1.198 —	1.099,50	1.069,50	1.056 —	1.031 —	1.008,50	1.045,50	968,50	971,50	926 —	895 —	846,
774,40 827,45 880,50	827,90 884,95 941,50	759,40 811.45 863,50	737,40 733,45 840 —	729,90 779,45 829,50	710,90 760,45 810 —	696,40 744,45 792 —	719,90 770,45 820,50	663,40 709,95 756 —	668,40 715,95 763 —	636,90 681,95 727,50	614,90 658,95 702,50	582, 622,
539,40	576,40	529,40	513,90	508,40	495,40	484,90	501,90	462,40	466,40	444,40	428,40	406.
575,45	615,45	564,95	548,45	542,45	528,95	517,95	536,45	491,45	498,45	475,45	458,45	433.
612 —	654 —	600,50	583 —	576,50	563 —	550,50	570,50	526	530,50	507 —	488,50	462 -
927,40	992,40	971,15	886,40	876,90	856,40	838,40	867,90	799,40	805,40	770,90	743,90	704,
983,65	1.058,15		945,15	934,65	913,15	893,15	928,15	852,65	859,65	822,65	794,15	751,
1.049,40	1.123,40		1.003,90	992,40	969,90	948,40	977,90	905,90	913,90	873,90	843,90	797,
870,40	931,40	908,65	828,40	819,90	798,40	781,40	808,40	744,40	750,40	714,40	688,90	651 .1
927,65	993,15		883,65	873,65	851,15	833,15	860,15	794,15	801,15	765,65	735,65	695,
935,40	1.054,40		938,90	927,90	904,40	884,40	911,90	843,40	851,40	817,40	781,90	736,

Visti il contratto, gli accordi e le tabelle che precedono, Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale Sullo DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n. 1053.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese di barbieri e misti, parrucchieri per signora ed affini,

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione; Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 21 novembre 1947 per i dipendenti da aziende di barbieri e misti, parrucchieri per signora ed affini, stipulato tra la Confederazione Nazionale dell'Artigianato, la Federazione Nazionale Barbieri, Barbieri misti, Parrucchieri per signora ed Affini e la Federazione Nazionale Lavoranti Parrucchieri, al quale, in data 16 maggio 1960, ha aderito la Federazione Italiana Lavoratori Barbieri, Parrucchieri misti ed Affini;

Vista la pubblicazione nell' apposito Bollettino, n. 48 del 9 marzo 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autentierta;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 24 novembre 1947 per le aziende di barbieri e misti, parrucchieri per signora ed affini, nonchè per i lavoratori dipendenti sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese di karbieri e misti, parrucchieri per signora ed affini.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chimque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addi 28 luglio 1960

GRONCHI

FANFAND - SULLO

Visto; il Guardasigilli: Gonella Registrato alla Corte dei conti, addi 9 settembre 1969 tti del Governo, registro n. 129, foglio n. 18. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 21 NOVEMBRE 1947 PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DI BARBIERI E MISTI, PARRUCCHIERI PER SIGNORA ED AFFINI

Addi 21 novembre 1947 in Roma,

tra

la Confederazione Nazionale dell'Artigianato, rappresentata dal Consigliere confederale Sig. Diego Di Natale (Udine, per delega del suo Presidente Sig. Gino Varlecchi, con la partecipazione di una delegazione composta dai Sigg.: Padovani Mario (Reggio Emilia), Consigliere confederale; Rutigliani Bruno (Milano); Ginassi Giuseppe (Firenze); Lossani Luigi (Milano), assistiti dal Dott. Giorgio Coppa della Confederazione tare i seguenti documenti: stessa;

la Federazione Nazionale barbieri, Barbieri misti, Parrucchieri per signora ed affini, rappresentata dal suo Presidente Alessandro Ccsolari, con la partecipazione di una Delegazione composta dai Presidenti di Sezione nazionale di categoria Sigg.: Napolitano Paolino (Genova) e De Luca Eusebio (Roma), e dai Signori: Cafiero Umberto (Napoli), Castelli Duilio (Como), Conti Giovanni (Genova), De Ruvo Emanuele (Roma), Giordano Taddeo (Bari), Parisi Giuseppe (Messina), Ribera Curio (Terni), Stringhini Spartaco (Cremona), Zambarbieri Ambrogio (Milano).

la Federazione Nazionale Lavoranti Parrucchieri, pappresentata dal Segretario Nazionale Sig. Giannini Francesco, con la partecipazione di una Delegazione di Lavoratori composta dai Sigg. Cecchi Bruno, Martelli Ugo, Pinzan Emilio, Turino Carmelo, membri del Comitato Centrale, Berti Sergio del Sindacato di Roma, Fiume Mario del Sindacato di Bologna, assistiti dall'Avv. Fenizi Fenizio della Confederazione Generale Italiana del Lavoro;

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro da valere per le aziende di Barbieri e Misti, Parrucchieri per Signora ed Affini, nonché per i Lavoranti dipendenti.

Art. 1.

ASSUNZIONE .

effettuata tramite gli Uffici di Collocamento di cateeventuali accordi locali.

In ciascuna Provincia verrà istituita una Commissione paritetica fra le rispettive Associazioni di categoria, con funzioni consultive su ogni questione attinente all'Ufficio di Collocamento.

Art. 2.

DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presen-

- a) Carta di identità;
- b) Libretto di lavoro;
- c) Tessere relative alle assicurazioni sociali obbligatorie;
- d) Certificato che dimostri la precedente occupazione;
 - e) Libretto sanitario:
- f) Nulla-osta rilasciato dall'Ufficio di Collocamento.

Il datore di lavoro potrà eventualmente richiedere il certificato penale, in data non anteriore a tre mesi.

Il lavoratore dovrà comunicare al datore di lavoro la propria residenza ed i successivi cambiamenti.

Art. 3.

VISITA MEDICA

Il dipendente potrà essere sottoposto a visita medica da parte di un medico di fiducia del datore di lavoro.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

Il personale di nuova assunzione è soggetto ad un periodo di prova della durata di sei giorni per i barbieri ed i misti e di dodici giorni per i parruechieri per signora.

. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto L'assunzione del personale maschine e femminile sarà delle parti di addivenire alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualunque momento, senza preavviso di goria in base alle disposizioni di legge vigenti, salvo indennità, col solo pagamento delle ore di lavoro compiuto, in base alla retribuzione stabilità per la categoria nella quale il dipendente viene assegnato, senza alcun altro indennizzo.

Al dipendente confermato in base all'esito della prova il datore di lavoro fisserà la relativa retribuzione che non potrà essere inferiore al minimo stabilito dal contratto integrativo vigente per la categoria alla quale il dipendente stesso viene assegnato.

Il servizio prestato durante il periodo di prova va computato a tutti gli effetti nella determinazione della anzianità.

Art. 5.

ASSUNZIONE PROVVISORIA

Si intende personale provvisorio quello assunto per non oltre due mesi consecutivi in sostituzione di altro personale assente per malattia; esso dovrà, al momento dell'assunzione, essere avvisato per iscritto, tramite l'Uflicio di Collocamento, della provvisorietà del rapporto, restando inteso che, alla scadenza del rapporto stesso in conseguenza del ritorno al lavoro del personale assente per malattia, non gli competeranno nè la indennità di licenziamento, nè le ferie, nè la gratifica natalizia.

Le condizioni salariali per i « cambi » saranno stabilite nei contratti integrativi provinciali.

Art. 6.

DISCULINA DEL PERSONALE

Il personale nei rapporti del lavoro dipende dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Esso deve comportarsi con deferenza verso i clienti e subordinazione verso i superiori, con urbanità ed equanimità verso

Il personale non deve fumare nè introdurre nella bottega oggetti o altro non autorizzati dal datore di lavoro.

Il personale ha l'obbligo di indossare in negozio un camice di sua proprietà, di tela bianca in buono stato e pulito.

Il personale non deve esplicare nell'azienda altra attività che non sia quella attinente al servizio dell'azienda stessa e comunque ricevere e intrattenersi nell'azienda con estranei. Non è consentito esercitare fuori orario e fuori bottega l'attività attinente al servizio dell'azienda senza autorizzazione del datore di lavoro.

Art. 7.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere comunicate, salvo casi di giustificato motivo, entro mezza giornata dall'assenza.

della malattia. L'assenza ingiustificata o non permessa potrà essere punita con la multa nella misura del 10% della retribuzione normale che il dipendente avrebbe percepito se avesse prestato servizio.

Art. 8.

QUALIFICHE

1) Barbiere.

E' considerato lavorante di 1º categoria il lavorante che sappia eseguire il taglio della barba intera con la sola forbice in tutte le forme il taglio dei capelli di qualunque foggia, l'abbruciatura delle punte, la rimessa in ordine delle pieghe naturali, il taglio dei capelli per bambini, il massaggio normale o con mezzi meccanici.

E' considerato lavorante di 2ª categoria il lavorante che sappia eseguire correttamente il taglio dei capelli e il taglio di barba con rasatura ai lati e con sole forbici sul mento ed il taglio dei capelli per hambini, e, con perfezione, la rasatura della barba.

E' considerato lavorante di 3º categoria il lavorante che sappia eseguire il taglio semplice dei capelli, le frizioni e la rasatura della barba.

E' considerato mezzo lavorante il dipendente che abbia superato il periodo di apprendistato e purchè abbia compiuto il 17º anno di età; dopo un anno trascorso con la quatifica suddetta e dopo il compinento del 18º anno di età il mezzo lavorante passa alla 3º categoria.

2) Lavorante delle aziende miste.

Per le qualifiche dei lavoranti delle aziende miste, che disimpegnano esclusivamente mansioni di parrucchiere per signora, dovrà farsi riferimento alla categoria anzidetta.

3) Parrucchiere per signora.

E' considerato lavorante parrucchiere di 1ª categoria il lavorante che sappia eseguire permanente su capelli corti e lunghi di diversi sistemi in uso, applicazioni di tinture nelle varie gamme di colore e decolorazioni la cui miscela da essi preparata, deve corrispondere alle necessità occorrenti a quella determinata qualità fisica di capelli, pettinature fantasia eseguite su capelli lunghi e corti, acconciature da modello, disegni, stampe, fotografie, ondulazioni all'acqua su capelli lunghi e corti, ondulazioni a ferro su capelli lunghi e corti, lavatura della testa, taglio dei capelli, bruciatura delle punte, massaggi alla testa con lozioni ed olii speciali, applicazioni di posticci in genere e pettinature su manichini e possegga cognizioni di acconciature storiche.

E' considerato lavorante di 2º categoria il lavorante che sappia eseguire permanenti su capelli lunghi e corti, nei diversi sistemi in uso, applicazioni di tinture o Nel caso di malattia il datore di lavoro ha la facoltà decolorazioni, pettinature fantasia su capelli lunghi e di fare controllare dal suo medico di fiducia il decorso corti, ondulazioni a ferro o all'acqua su capelli lunghi o corti, lavatura di capelli, taglio bruciatura delle punte, massaggi alla testa e frizioni.

E' considerato lavorante di 3ª categoria il lavorante in grado di offrire completa assistenza ed eventualmente capace di eseguire permanente, tintura e decolorazioni, ondulazione a ferro e all'acqua, messa in piega, lavatura della testa, taglio o sfumatura dei capelli, massaggi alla testa e frizioni ed abbia buone nozioni di carattere generale.

E' considerato aiuto lavorante colui che, trascorso Il periodo di apprendistato sappia eseguire: lavaggio dei capelli lunghi e corti, massaggi, bagni d'olio e frizioni, preparazione per l'avvolgimento della permanente, passaggio del preparato decolorante.

La qualifica di manicure aiutolavorante di nuova istituzione può essere attribuita solo al personale femminile in grado di esplicare le mansioni dell'aiutolavorante.

Nei contratti integrativi saranno qualificate le pettinatrici di 1ª, 2ª e 3ª categoria.

4) Altre categorie.

a) Manicure, b) pedicure, c) manicure-pedicure, d) manieure massaggiatrice, c) manieure-pedieure massaggiatrice.

Per essere qualificata manicure occorre un periodo massimo di sei mesi di apprendistato.

Laddove alla data di stipulazione del presente contratto non sia possibile determinare la qualifica dei lavoranti per uomo e misti, sia per ragioni tecniche sia per consuetudine locale, la qualifica sarà determinata dalla categoria del negozio ove gli stessi prestano servizio.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

L'orario settimanale di lavoro, di 48 ore ordinarie, viene maggiorato di ore straordinarie come segue:

- a) fino ad un massimo di 54 ore (comprensive di 6 ore di lavoro straordinario) per i comuni con popolazione al di sopra di 500 mila abitanti;
- b) fino ad un massimo di 56 ore (comprensive di 8 ore di lavoro straordinario) per i comuni con popolazione al disotto dei 500 mila abitanti e fino a 100 mila abitanti. E' consentito di concordare nei contratti integrativi un'ora in più di straordinario, in relazione alle necessità ambientali;
- c) fino ad un massimo di 58 ore (comprensive di 10 ore li lavoro straordinario) per i comuni con popolazione al disotto dei 100 mila abitanti.

E' consentito di concordare nei contratti integrativi provinciali due ore in più di straordinario, in relazione alle necessità ambientali.

Le migliori condizioni orarie restano acquisite: esse possono essere modificate con il pagamento delle ore stabilite in più, entro i massimi previsti dal presente indennizzato dall'Istituto di Assistenza. Trascorso tale contratto, con accordi integrativi provinciali,

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale per i barbieri e misti deve avere luogo nella giornata del lunedì o della domenica compatibilmente con le necessità di carattere locale.

Il ciposo settimanale dei parrucchieri per signora deve aver luogo nella giornata della domenica. Si conviene che può essere consentita, in caso di necessità, attraverso i contratti integrativi provinciali, la concessione di mezza giornata, nel corso della settimana con l'obbligo di recupero.

Art. 11.

GIORNI FESTIVI

1) Giorni festivi con chiusura totale.

Sono considerati giorni festivi nei quali non è dovuta alcuna retribuzione salvo le condizioni più favorevoli già acquisite provincialmente, il 1º gennaio, il 15 agosto, il 26 (od il 25) dicembre.

Nei contratti integrativi è in facoltà delle parti di posporre le date su accennate.

2) Giorni semi-festivi.

Sono considerati giorni semi-festivi con apertura regolare e continuativa fino alle ore 13, salvo le consuetudini locali, il 6 gennaio (Epifania), il 19 marzo (S. Giuseppe), Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo, 1º Novembre, Natale, ed il giorno del Patrono di ogni singolo comune o capoluogo.

Nei giorni semi-festivi il personale ha diritto alla completa corresponsione della giornata di salario, Nel caso dovesse verificarsi il fatto di due o più festività consecutive sarà concordato di comune accordo tra le organizzazioni sindacali l'orario da effettuarsi,

3) Festività nazionali con totale chiusura.

Saranno considerate festività nazionali quelle stabilite dalla legge (25 aprile, 1º maggio, 8 maggio, 2 giugno, 4 novembre).

Per tutte le festività nazionali sopra elencate sarà corrisposto al personale il salario globale che avrebbe percepito come se avesse lavorato. Nel caso in cui il personale dovesse lavorare in tali giornate (fatta eccezione per il 1º maggio) esso riceverà in più la retribuzione per le ore lavorate.

Art. 12.

TRATTAMENTO MALATTIA

Nel caso di malattia il personale ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di malattia periodo, ove la ditta licenzi il dipendente o la malat-

di riprendere il lavoro, il dipendente stesso avrà diritto alla liquidazione regolare, senza preavviso.

Per il personale femminile, in caso di gravidanza e di puerperio, le parti fanno riferimento alle norme di legge vigenti.

Art. 13.

VENDITA DELLA PROFUMERIA

Nei contratti integrativi sarà fissata una percentuale sulla vendita della profumeria eseguita direttamente da ciascun lavoratore.

Art. 14.

PAGHE

La determinazione delle paghe corrispondenti alle categorie di lavoranti sarà stabilita nei singoli contratti integrativi provinciali. Nel caso di retribuzione a percentuale è d'obbligo che sia fissato prima un minimo di paga.

Per il lavorante occupato presso un'uzienda mistenella quale esplichi le due attività per uomo e signora, verrà disposta nei contratti integrativi provinciali una percentuale di maggiorazione sui minimi di paga stabiliti nei contratti integrativi per le aziende da uomo nella misura non inferiore al 20%.

Nei contratti integrativi provinciali saranno stabilite altresì le condizioni in base alle quali sarà effettuato il lavoro a domicilio del cliente.

La paga deve essere corrisposta allo scadere della settimana di lavoro. I reclami sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente e sulla qualità della moneta debbono essere fatti immediatamente all'atto della riscossione della paga.

Art. 15.

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario sarà retribuito con una maggiorazione da stabilire nei contratti integrativi provinciali.

Art. 16.

MANCE

Sono ammesse le mancie ad esclusivo vantaggio del personale. Nessuna partecipazione spetterà al condut- non sia maturato il diritto alle ferie intere, al lavotore dell'esercizio, al quale spetta tuttavia quanto il rante spetterà il godimento delle ferie, in ragione dei cliente lascia in più, indipendentemente dalla mancia dodicesimi maturati. Eguale diritto spetterà al lavoal lavoratore; se il lavorante non ha ricevuto a parte ratore dimissionario.

tia debitamente accertata non consenta a quest'ultimo la mancia, quanto il cliente lascia in più è di spettanza del lavoratore stesso.

> Ad eccezione dei Parrucchieri per Signora per i quali le mancie sono di regola individuali, le mancie saranno divise in parti uguali fra i lavoranti; ai mezzi lavoranti sarà devoluto il 25% della parte spettante al singolo lavorante.

> Il personale che esplica mansioni di parrucchiere misto parteciperà alle mancie incassate nel reparto uomo nella misura del 10%. Nel caso di malattia durante le strenne di Natale e del Ferragosto (o di Pasqua) il lavorante conserverà il diritto alle mancie nella stessa misura degli altri lavoranti; se sarà sostituito godrà il 50% e l'altra metà andrà a beneficio del lavorante che presterà servizio.

> Se durante le feste sopra dette saranno assunti degli imprestiti, essi avranno diritto al 35% della quota spettante al singolo lavorante.

> Il familiare del datore di lavoro che parteciperà al godimento delle mancie, osserverà tutte le norme di layoro a cui sono soggetti gli altri lavoranti.

Art. 17.

FERIE

Ai lavoranti barbieri, parrucchieri ed affini (manicure, pedicure, massaggiatrici, pettinatrici ecc.) saranno concessi ogni anno otto giorni di ferie remunerabili codibili e continuativi, ed in più due giorni remune rati e frazionabili a facoltà del datore di lavoro, in base al salario globale fissato nei contratti integrativi provinciali.

Ai fini della liquidazione delle ferie il salario globale (del quale possono far parte sia i minimi di paga base, sia l'indennità di contingenza ed il carovita) sarà calcolato in base all'ultimo salario globale giornaliero.

La liquidazione delle ferie dei lavoranti retribuiti soltanto a percentuale sarà calcolata in base all'ammontare dell'ultima quindicina di paga globale; laddove è stabilito un minimo garantito, la liquidazione delle ferie non potrà essere inferiore al minimo stesso.

Laddove è stata effettuata la scomposizione del salario nei due elementi di paga base e contingenza, la liquidazione delle ferie sarà corrisposta sull'ammontare dell'intera retribuzione.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dal datore di lavoro, tenendo presente le esigenze del lavoro e compatibilmente con le preferenze del personale, in genere nel periodo da giugno a settembre.

Il periodo di preavviso non può essere considerato come periodo di ferie.

In caso di dimissioni e di licenziamento, ove sia maturato il diritto alle ferie intere, al lavoratore spetterà il godimento delle ferie stesse.

In caso di licenziamento e di ferie collettive, ove

Art. 18.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Al lavorante per il primo anno di anzianità trascorso minterrottamente eccetto che per malattia, in caso di licenziamento o di dimissioni, sarà corrisposta una indennità pari a quattro giorni di salario globale (comprensivo dei minimi di paga e dell'indennità di contingenza o del carovita fissati nei contratti integrativi provinciali).

L'ammontare dell'indennità di licenziamento o di dimissione spettante ai lavoranti retribuiti a percentuale sarà calcolata in base all'ultima quindicina di paga.

Per gli anni successivi al primo, sarà corrisposta una indennità pari a due giorni di salario globale, per ogni anno di anzianità di servizio.

Il lavorante che avrà compiuto i primi mesi di anzianità in caso di licenziamento avrà diritto all'indennità rispetto al servizio prestato.

Art. 19.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Ai lavoranti potranno essere inflitte le seguenti pu-Dizion1:

- a) multa fino a mezz'ora di salario;
- b) sospensione del lavoro fino a tre giorni;
- c) licenziamento in tronco.

Le trattenute per i risarcimenti dei danni saranno effettuate dal datore di lavoro in relazione ai danni stessi.

I danni importanti da risarcire a mezzo trattenuta dovranno essere contestati al lavoratore.

I proventi delle multe, che non rappresentano comunque risarcimenti di danni dovranno essere versati non oltre 7 giorni dalla trattenuta alla cassa previdenziale interna del sindacato di categoria.

Art. 20.

MULTE E SOSPENSIONI

Previa contestazione della mancanza all'interessato il datore di lavoro potrà infliggere la multa nei seguenti casi:

- a) allontanamento arbitrario dal lavoro;
- b) guasti colposi al materiale o ritardata comunicazione di eventuali guasti agli utensili e macchi-
- c) introduzione di bevande alcooliche o fumare nel negozio senza permesso del datore di lavoro o di chi ne fa le veci;
- d) ritardo all'inizio di lavoro conforme all'orario di apertura e chiusura - o anticipo nella cessazione del lavoro;
- e) in genere ogni mancanza che rechi pregiudizio

rezza dell'azienda, nonchè al regolare andamento del la voro.

Nei casi di recidiva e maggiore gravità, si potrà applicare la sospensione di cui alla lettera b) dell'articolo precedents.

Art. 21.

LICENZIAMENTO IN TRONCO

Potranno essere licenziati senza preavviso nè indennità di licenziamento i lavoranti colpevoli di:

- a) mancanza verso il datore di lavoro o chi per esso giusto quanto detto al comma 1º dell'art. 6;
 - b) furti o danneggiamenti volontari al matemate;
- c) rifiuto di servire il cliente durante l'orario di
- d) assenza non giustificata per tre giorni consecutivi, e per tre volte in un anno nei giorni seguenti i festivi;
 - e) risse nell'azienda;
- f) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza si renda incompatibile la prosecuzione del lavoro; ed in genere mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro:
- a) recidiva in qualunque mancanza che abbia date luogo all'applicazione della sospensione nei sei mesi precedenti.

Art. 22.

LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Il licenziamento del dipendente non in prova o le sue dimissioni potranno aver luogo soltanto all'atto della paga, in fine settimana, mediante preavviso di sei giorni a mezzo di lettera raccomandata.

E' in facoltà delle parti di sostituire al periodo di preavviso il pagamento integrale dei giorni di lavoro mancanti al compimento del periodo stesso.

Il licenziamento del personale, eccetto per motivi gravissimi non potrà avvenire nei sessanta giorni antecedenti il capo d'anno nei trenta giorni antecedenti il Ferragosto o la Pasqua, semprechè in tali circostanze vengano raccolte per consuetudine mancie per le suddette ricorrenze.

Art. 23.

GRATIFICA NATALIZIA

- Ai lavoranti dipendenti da aziende di barbiere e misti, parrucchiere per signora ed affini, sarà corrisposta ogni anno una gratifica natalizia.
- 1º) Per le provincie ove è avvenuta la scomposizione della remunerazione in paga base e contingenza o carovita, la gratifica natalizia verrà corrisposta;
- a) per i centri che hanno 250.001 abitanti ed olalla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicu-tre, nella misura di duecento ore di paga base e del

- 12 20 25% delle ·200 ore di contingenza o carovita in atto nella prima quindicina di dicembre, rispettivamente per i negozi di 3^a, 2^a e 1^a categoria.
- b) per i centri che hanno meno di 250.000 abitanti, nella misura di 200 ore di paga base e del 5 8 12% delle 200 ore di contingenza o caro vita in atto nella prima quindicina di dicembre, rispettivamente per i negozi di 3^a, 2^a e 1^a categoria.
- 2º) Per le provincie ove viene pagato un salario unico, la gratifica natalizia verrà corrisposta:
- a) per i centri superiori ai 250.001 abitanti nella misura del 20 25 30% delle 200 ore di salario unico rispettivamente per la 3^a, 2^a e 1^a categoria;
- b) nei centri al disotto di 250 mila abitanti nella misura del 15 20 25% delle 200 ore di salario unico, rispettivamente per la 3^a, 2^a e 1^a categoria.
- 3º) Per i centri in cui vige la remunerazione a percentuale, la gratifica natalizia verrà calcolata sulle 200 ore computate in base alla remunerazione della prima quindicina di dicembre con le percentuali e gli scarti sopra indicati, tranne che provincialmente sia stato stabilito l'assorbimento della gratifica nella remunerazione a percentuale. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno saranno cerrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Art. 21.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Nelle contreversie individuali di lavoro dovrà essere esperito il tentativo di conciliazione attraverso una Commissione paritetica nominata da parte delle rispettive Associazioni di categoria.

Ove il tentativo di conciliazione non sia risolto, saranno osservate le norme di legge vigenti.

Art. 25.

CONTRIBUTI ASSICURATIVI

Per quanto riguarda il trattamento assicurativo, mutualistico e previdenziale si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 26.

1AVORO ACCESSORIO

Il personale è tenuto a collaborare al mantenimento dello stato di pulizia del negozio, con esclusione dei lavori pesanti (pulizia delle impannate, lucidatura del pavimento, ecc.).

Art. 27.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso o qualsiasi altra trasformazione della azienda non risolvono il rapporto di lavoro, ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

In caso di fallimento dell'azienda seguito da licenziamento del personale, questo conserverà il diritto alla indennità di licenziamento ed a quanto altro gli competa in base al presente contratto.

Art. 28.

DIRIGENTI SINDACALI

Per il licenziamento od il trasferimento dei lavoranti membri del Comitato Direttivo provinciale del Sindacato, la cui qualifica sia stata comunicata al datore di lavoro tramite l'Associazione Provinciale di categoria entro 15 giorni dell'avvenuta nomina occorre il preventivo benestare di una Commissione paritetica di lavoratori e datori di lavoro.

Art. 29.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE

I contratti collettivi provinciali vigenti per la categoria di cui al presente contratto saranno sostituiti di diritto dal presente contratto alla data della sua decorrenza; per la parte salariale e per le quatitiche cimangono in vigore le tabelle e le declaratorie contenute nei vigenti contratti provinciali fino all'entrata in vigore degli accordi integrativi che saranno stipulati entro tre mesi dalla stipulazione del presente contratto.

Art. 30.

APPRENDISTATO

Per l'apprendistato valgono le seguenti norme:

- 1) E' considerato apprendista barbiere e parrucchiere colui che è occupato in una azienda da barbiere o parrucchiere per imparare metodicamente il mestiere.
- 2) Non potrà essere considerato apprendista il prestatore d'opera che, pur volendo imparare il mestiere non abbia ancora 14 anni compiuti e che non sia prosciolto dall'obbligo dell'istruzione elementare, salvo che nuove disposizioni di legge non abbassino il limite di età per l'ammissione al lavoro.
- 3) Può tenere apprendisti il datore di lavoro che abbia la patente di mestiere e che sia il conduttore tecnico dell'azienda.

Può essere privato di questo diritto il datore di lavoro che non offra sufficienti garanzie morali o quando reiteratamente la formazione professionale da lui data agli apprendisti si dimostri insufficiente.

Per il datore di lavoro non in possesso dei requisiti di cui al primo comma del presente paragrafo, l'assunzione degli apprendisti non è regolata dal presente accordo.

- 4) L'assunzione di un apprendista nella bottega dà luogo ad un rapporto di lavoro tra il datore e prestatore d'opera alle condizioni stabilite nel paragrafo seguente.
- 5) La durata massima dell'apprendistato è fissata come segue:

apprendisti barbieri:

età 14 apni, durata anni 4

 n
 15
 n
 n
 3½

 n
 16
 n
 n
 3

 n
 17
 n
 n
 2

apprendisti parrucchieri per signora;

età 14 anni, durata anni 5

» 15
 » 16
 » 3
 » 4½
 » 4
 » 3

apprendisti manicure, durata mesi 6.

In carcostanze speciali potrà essere concesso l'inizio dell'apprendistato, d'accordo fra le Associazioni professionali, ai giovani di età superiore ai 17 anni.

Nel computo del periodo di apprendistato si terra conto del servizio prestato con la stessa qualifica presso altre aziende della stessa attività.

Il periodo di prova per l'assunzione dell'apprendista è fissato in giorni 15, per i barbieri, in giorni 30 per i parrucchieri per signora.

Il periodo di preavviso per il licenziamento è fissato in giorni sei.

Le retribuzioni dell'apprendista sono fissate come segue: per il primo quarto del periodo dell'apprendistato, retribuzione libera; per il secondo quarto del periodo di apprendistato 30% della paga giobale del lavorante di 3ª categoria; per il terzo quarto del periodo di apprendistato 60% della paga globale del lavorante di 3ª categoria; per il quarto quarto del periodo di apprendistato 80% della paga globale dei lavorante di 3ª categoria.

6) Nel caso che il datore di lavoro non intenda concedere l'aumento di paga previsto, l'apprendista petrà appellarsi ad una Commissione paritetica costituita tra le due Associazioni di categoria interessate. Detta Commissione sentite le parti ed eventualmente sottoposto l'apprendista ad una prova pratica, delibererà in merito.

Il giudizio della Commissione sarà inappellabile per entrambe le parti.

Nel caso che l'apprendista pur non avendo compiuto l'intero periodo di lavoro fissato nel paragrafo precedente, abbia raggiunto un grado di preparazione tale da ritenersi meritevole della retribuzione immediatamente superiore a quella spettantegli, potrà farne richiesta al datore di lavoro. Nell'eventualità di un rifuto da parte del datore di lavoro l'apprendista potrà ricorrere alla Commissione paritetica di cui sopra.

7) Il numero massimo di apprendisti per ogni bottega viene così fissato:

Un apprendista per il titolare ed uno ogni tre lavo- condurre le trattative a nome della Delegaz ranti dipendenti per i barbieri; un apprendista per il dronale stessa. I lavoratori ne prendono atto.

4) L'assunzione di un apprendista nella bottega dà titolare, ed uno per ogni due lavoranti dipendenti per ogo ad un rapporto di lavoro tra il datore e presta- i parrucchieri per signora.

L'apprendista che abbia raggiunto la metà del periodo di apprendistato non viene considerato nel computo suddetto.

8) Per l'assunzione degli apprendisti i barbieri ed i parrucchieri, dovranno fare domanda all'Organizzazione di categoria della provincia. La stessa domanda con il parere dell'Organizzazione di categoria sara presentata dal barbiere e parrucchiere all'Ufficio di Collocamento per l'autorizzazione.

Qualora dal datore di lavoro non venga osservato quanto stabilito nel presente paragrafo l'apprendista sarà considerato appartenente a tutti gli effetti all'uttima categoria di lavoranti prevista dalle norme contrattuali vigenti.

- 9) Il periodo di apprendistato si inizia dal giorno successivo a quello in cui viene rilasciata l'autorizzazione da parte dello Ufficio Provinciale di Collocamento.
- 10) L'apprendista ha il dovere di obbedire con zelo agli ordini del datore di lavoro barbiere e parrucchiere.

Conformarsi in tutto e per tutto alle regole della azienda e della casa se vive nella cerchia familiare del datore di layoro.

11) Il datore di lavoro barbiere e parrucchiere deve trattare l'apprendista come un buon padre di famiglia, sorvegliare la sua condotta ed insegnargli metodicamente il mestiere.

Egli non deve adibire l'apprendista a lavori non increnti al mestiere.

- 12) Anche per gli apprendisti valgono le norme disciplinari vigenti del presente contratto.
- 13) Ogni controversia relativa al rapporto di apprendistato verrà demandata alle rispettive Organizzazioni di categoria ed in mancanza di accordo all'Ufficio Provinciale del Layoro.

Art. 31.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto di lavoro ha decorrenza dalla data di stipulazione ed avrà la durata di un anno.

Qualora una delle parti non ne dia disdetta a mezzo lettera raccomandata tre mesi prima della scadenza si intenderà rinnovato per il periodo di un anno e così di seguito.

DICHIARAZIONE A VERBALE

1) La Delegazione padronale dichiara di aver costituito una Commissione ristretta composta di Di Natale, Presidente; Cesolari, Conti, De Ruvo, Parisi, Rutigliani, membri, e di aver dato incarico a Di Natale di condurre le trattative a nome della Delegazione padronale stessa. I lavoratori ne prendono atto.

2) Il Sig. Crippa Renato, funzionario della Confederazione Generale dell'Artigianato, dichiara che la stessa non si ritiene più parte in causa nella discussione del contratto, poichè essa non rappresenta contrattualmente i datori di lavoro barbieri e parrucchieri.

Le altre parti contraenti ne prendono atto.

- 8) La Delegazione padronale chiede che venga costituita una Commissione paritetica di studio per lo Statuto di una Cassa di categoria, per la liquidazione degli eneri annui. I lavoratori accettano la proposta.
- 4) Rutigliani per l'Associazione di Milano dichiara che i datori di lavoro barbieri e parrucchieri milanesi rinunciano al 50 % della somma corrisposta a Pasqua 1947 a titolo di anticipo sulla gratifica natalizia allo scopo di rendere più agevole la conclusione dell'accordo nazionale.

Dichiara anche che in tal modo deve ritenersi normalizzata la situazione dei datori di lavoro milanesi, che nazionale. I lavoratori ne prendono atto.

- 5) In riferimento all'art. 9 (Orario di lavoro), si precisa che le paghe, attualmente in vigore nelle provincie, sono comprensive della remunerazione per le ore di lavoro in più delle 48 stabilite dal presente contratto.
- 6) In riferimento all'art. 23 (Gratifica Natalizia), si precisa che le 200 ore vanno conteggiate in base agli orari di lavoro, in atto alla firma del presente contratto. Per la corresponsione della gratifica ai lavoranti licenziati nel corso dell'anno, i dodicesimi della percentuale sulle 200 ore di indennità di contingenza verranuo calcolati sulla indennità in atto al momento del licenziamento, applicando le aliquote previste dat presente contratto.

Si conviene che la gratifica natalizia annuale può essere corrisposta in tre rate consecutive quindicinali.

7) La maggiorazione di straordinario di cui all'art. 15 per l'avvenire saranno tenuti a quanto disposto in sede deve intendersi maggiorazione non complessiva bensì oraria.

> Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale STILLO

PETTINARI UMBERTO, direttore

SANTI RATUALLE, gerente

(8151203) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.

PREZZO L. 350